



9 de diciembre de 2022

Honorable Pedro Pierluisi  
Gobernador de Puerto Rico  
La Fortaleza  
San Juan, Puerto Rico

**RE: PC 1356**

Estimado señor Gobernador:

Se encuentra ante su consideración el **P de la C 1356** que propone 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”.

La Cámara de Mercadeo, Industria y Distribución de Alimentos (MIDA), aunque coincide con la idea de facilitar el trabajo a distancia, no puede apoyar este proyecto de ley porque en gran medida hace lo contrario.

Comenzamos haciendo énfasis en la distinción que hace la medida en cuanto a trabajadores remotos para empresas del exterior y los trabajadores remotos que brindan servicio a patronos locales. En el primer caso, la medida sí parece ofrecer grandes beneficios. En esencia se les excluye precisamente del enorme peso que representa la aplicación de la exagerada gama de legislación laboral existente en Puerto Rico y entonces refiere a la legislación tributaria local aplicable.



Por el contrario, a las empresas locales, no se le provee alivio alguno a los riesgos e impedimentos de la legislación laboral local, sino que se añade mayor burocracia y una capa más de sujeción al criterio subjetivo del estado en la operación de los negocios. Lejos de buscar incentivar el trabajo a distancia, el proyecto impone al patrono más obligaciones y riesgos, como tener que responder y explicar sus decisiones administrativas, que según los Artículos 2 y 6, no podrán ser caprichosas o injustificadas. Continúa el Artículo 6 esbozando lo que no será caprichoso ni injustificado según el estado de una manera insuficiente que permite subjetividad, aclarando que la lista no es exhaustiva. Sin embargo, NO se le ofrece beneficio o incentivo alguno al patrono por permitir o utilizar el trabajo remoto y sí una obligación de explicarse con el peligro de que su justificación sea interpretada como caprichosa o irrazonable por terceros.

El proyecto impone además en su Artículo 3, al empleado la necesidad de solicitar un Permiso de Uso para su hogar, con croquis de la propiedad, fotografías, etc., lo cual añade a la burocracia también para el empleado y para las agencias públicas que en teoría podrían recibir miles de solicitudes adicionales. No habla de si existe algún costo por estas solicitudes.

El proyecto utiliza constantemente el concepto de “carga indebida” pero su definición es poco precisa y podría causar problemas para los patronos. Es meritorio mirar la insalvable contradicción del siguiente párrafo del Artículo 2:

*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.*

Mientras en la primera oración dice expresamente que el patrono no está obligado a conceder el trabajo, *indistintamente de si ello represente una carga indebida o no*, en la oración siguiente se contradice y dice que no puede denegarlo injustificadamente. Entonces, ¿qué pasa con un caso donde no representa una carga indebida pero aún así se deniega tal como permite la primera oración? ¿Cómo sabemos si es caprichoso o injustificado? Es realmente ininteligible y esta falta de claridad es la mejor prueba de cómo este tipo de leyes complican el panorama de la administración de los recursos humanos en la Isla fomentando controversias y litigios. Como consecuencia, el gobierno podría estar imponiéndole a los patronos la forma y manera de operar sus negocios, quitando la prerrogativa de poder decidir cómo lograr las metas comerciales de las empresas y de decidir cuáles puestos sirven mejor a la empresa de manera presencial en vez de virtual.

Aunque en el Artículo 6 se establece que la lista de motivos para denegar la solicitud y dice expresamente que no es exhaustiva, existen infinidad de motivos y situaciones que al presente no caen dentro de la definición provista en el proyecto de ley sobre lo que representa algo caprichoso, injustificado o irrazonable. Todos estos términos son subjetivos y en última instancia le restan libertad al dueño de un negocio sobre cómo mejor operar imponiendo el criterio de otros, empleados o gobierno.



De otra parte, la oración del Artículo 2 que habla de la presunción, tampoco contempla otros escenarios que podrían motivar que el patrono requiera válidamente que un puesto se trabaje de manera presencial. Por ejemplo, el penúltimo párrafo del Artículo 2 dice: “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.” Esto no contempla otras situaciones y escenarios válidos para los patronos operacionalmente, que no necesariamente envuelven “gastos imprevistos” y/o escenarios comerciales donde no necesariamente “arriesgarían un impacto negativo a las operaciones” del negocio, pero que podrían ser razones legítimas de la empresa para crear un puesto de trabajo que no sea virtual. Esos otros motivos válidos y legítimos que podría tener un patrono para requerir que el trabajo sea presencial, no están incluidos en la definición de carga indebida y la presunción establecida en el proyecto es muy limitada.

La presente medida representa una oportunidad perdida al no proveer incentivos reales a los patronos locales para fomentar el trabajo remoto. De hecho, es la propia legislación laboral local el mayor impedimento y no se proveen alivios en ninguna área. Por ejemplo, la enorme responsabilidad impuesta a los patronos de asegurar y documentar los horarios de trabajo para evitar horas extras y los cálculos de los períodos de alimentos es complicada manejarla a distancia. Otros ejemplos son los costos de seguros como el Fondo del Seguro del Estado, que pudieron haberse rebajado si el patrono mantiene al empleado en el hogar donde seguramente tiene menos riesgo de accidentarse. O la consideración de que en virtud de que el empleado no perdería tiempo y gastos trasladándose, pues se pudiese pasar una parte de ese alivio a los patronos en alguna de las otras partidas o beneficios requeridos por ley. Lamentablemente, el proyecto no contiene incentivo alguno, más allá de los que ya pueden existir sin la aprobación de las cargas y riesgos que le impondría este proyecto.

Finalmente, todas las ramas del Gobierno de Puerto Rico deben tomar conciencia de la necesidad de estabilidad regulatoria para que la economía funcione y los patronos generen empleos. Los cambios constantes en las reglas del juego, como la recién aprobada Ley Núm. 41-22, que deroga gran parte de la Reforma Laboral del 2017 y expande beneficios, o la Ley Núm. 47-21 que otorgó incrementos al Salario Mínimo por encima del federal cuyo segundo incremento comienza en enero, o la Ley Núm. 82-22 que requiere nuevo protocolo de hostigamiento sexual, entre otros, deberían ser más que suficientes para detener mayor intervención en el ámbito de legislación laboral. En este sentido, no debe aprobarse más legislación laboral por el momento.

Lo anterior no cubre la totalidad de nuestras preocupaciones con la medida, sino que pretende ofrecer una idea general de por qué solicitamos encarecidamente que le imparta un veto expreso a la medida.

Cordialmente,



Lcdo. Manuel Reyes Alfonso  
Vicepresidente Ejecutivo