

“Ley para Facilitar la Implementación del Trabajo a Distancia en la Empresa Privada y para Incentivar el Establecimiento de Bases de Operaciones Aéreas en Puerto Rico”

Ley Núm. 27 de 17 de enero de 2024

Para crear la “Ley para Facilitar la Implementación del Trabajo a Distancia en la Empresa Privada y para incentivar el establecimiento de bases de operaciones aéreas en Puerto Rico”, a fin de aclarar la aplicabilidad de las disposiciones estatutarias aplicables en materia de legislación protectora del trabajo para los empleados, tanto domiciliados como no domiciliados, que trabajan a distancia desde Puerto Rico y para los empleados unionados de aerolíneas que establezcan bases de operaciones aéreas en Puerto Rico.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Hace poco más de tres (3) años, los eventos acaecidos como resultado de la pandemia ocasionada por la propagación del COVID-19, cambiaron las 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*”.

El trabajo a distancia ha suscitado múltiples controversias relacionadas con el derecho aplicable a la relación de empleo, a las protecciones disponibles para empleados y la obligatoriedad del sistema de derecho para empleados residentes en Puerto Rico que son empleados sin presencia ni negocios en Puerto Rico. De igual forma, existen personas que decidieron relocalizarse en Puerto Rico para trabajar a distancia desde Puerto Rico lo cual ha suscitado dudas jurídicas sobre la aplicabilidad de la legislación protectora del trabajo a estos patronos.

La ausencia de normas jurídicas claras, así como los escenarios planteados en el párrafo anterior, representan un disuasivo para el reclutamiento y ofrecimiento del trabajo a distancia desde Puerto Rico. 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.

Sin duda, la ausencia de una norma jurídica relativa a estas situaciones laborales ha provocado la negativa de múltiples empresas estadounidenses e internacionales de acceder a que sus empleados se muden específicamente a Puerto Rico para [rendir sus servicios] ejercer sus funciones 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 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”](#) y la [Ley 4-2017, según enmendada, conocida como “Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral”](#). Si

bien es cierto que estas leyes tocan aspectos fundamentales para la operación comercial, las relaciones de empleo y la aplicabilidad del 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.

Por otro lado, resulta necesario establecer con precisión el estado de derecho aplicable a los empleados unionados de las aerolíneas que establezcan una base de operaciones aéreas en Puerto Rico a partir de la vigencia de esta ley. Puerto Rico experimenta actualmente un auge en la industria del turismo que hace atractivo el establecimiento de estas bases de operaciones aéreas en nuestra jurisdicción. Sin embargo, el andamiaje laboral vigente representa un desafío para que estas aerolíneas decidan establecer parte de sus operaciones en Puerto Rico, ya que muchas de ellas cuentan con convenios colectivos complejos y con implicaciones a nivel nacional. Esta industria cuenta con un gran porcentaje de empleados unionados, por lo que lo adecuado es permitir que la negociación colectiva rija sus relaciones laborales. Reconociendo además que esta industria provee empleos bien remunerados, otorga beneficios laborales superiores a los legislados y representa una gran oportunidad para el crecimiento económico de Puerto Rico.

Cónsono con la política pública existente a favor del trabajo a distancia y atraer nuevas industrias, esta Asamblea Legislativa entiende que la presente Ley resulta necesaria para establecer el marco estatutario que facilite el trabajo a distancia desde Puerto Rico y el establecimiento de bases operaciones aéreas en Puerto Rico.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1. — Título. (29 L.P.R.A. § 589)

Esta Ley se conocerá como “Ley para Facilitar la Implementación del Trabajo a Distancia en la Empresa Privada y para incentivar el establecimiento de bases de operaciones aéreas en Puerto Rico”.

Artículo 2. — Política Pública del Trabajo a Distancia desde Puerto Rico. (29 L.P.R.A. § 589a)

La Asamblea Legislativa de Puerto Rico reconoce que la alternativa de trabajar a distancia representa una oportunidad única para atraer más personas a Puerto Rico. De igual forma, entiende que el trabajo a distancia amplía las oportunidades de que puertorriqueños consigan empleos a distancia de industrias sin presencia en Puerto Rico. Ante lo cual, esta Ley tiene como fin incentivar que los patronos sin presencia ni negocios locales estén dispuestos a reclutar personas que sean domiciliadas en Puerto Rico y permitir que estas personas trabajen a distancia desde aquí. A tales fines, esta Ley establece claramente las disposiciones jurídicas de naturaleza laboral que serán aplicables a estos empleados y patronos. La presente Ley establece como política pública el fomentar que empleados y patronos sin presencia ni negocios locales consideren a Puerto Rico como el lugar ideal para trabajar a distancia, ya sea temporal o permanentemente.

Artículo 3. — Definiciones. (29 L.P.R.A. § 589b)

A los fines de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa:

- (a) **“Domiciliado”** significa la presencia física unida a la intención de permanecer en un lugar indefinidamente según definido por el por el Artículo 87 del Capítulo IV de la [Ley 55-2020, según enmendada](#), y su jurisprudencia interpretativa.
- (b) **“Empleado”** significa toda persona natural que presta servicios de naturaleza voluntaria para el beneficio de un patrono cubierto por esta Ley a cambio de recibir compensación por los servicios prestados.
- (c) **“Patrono”** significa todo patrono que no está dedicado a industrias o negocios, ni al negocio de ventas de partidas tributables en Puerto Rico acorde con la [Ley 1-2011, según enmendada](#), su ley sucesora y la demás legislación o reglamentación tributaria vigente en Puerto Rico, incluyendo la interpretación oficial del Departamento de Hacienda.
- (d) **“Trabajo a distancia”** significa la prestación de servicios de carácter no presencial fuera de las instalaciones físicas de un lugar de trabajo, en virtud de la cual un empleado puede desarrollar su jornada laboral desde su residencia o cualquier otro lugar.

Las definiciones aquí establecidas no serán de aplicación para el Artículo 7 de esta Ley.

Artículo 4. — Aplicabilidad del Derecho de Empleo o Legislación Laboral y del Trabajo a empleados y patronos que practiquen el Trabajo a Distancia desde Puerto Rico. (29 L.P.R.A. § 589c)

La aplicabilidad de las disposiciones de la legislación en materia de derechos, obligaciones y demás condiciones relacionadas con el empleo se regirán por este Artículo cuando la relación de empleo cumpla con lo siguiente:

- a. el empleado es clasificado como ejecutivo, administrador o profesional bajo el [“Fair Labor Standards Act”](#) y la reglamentación del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos;
- b. el empleado es domiciliado en Puerto Rico;
- c. el patrono está cubierto por esta Ley, y
- d. el empleado ejecuta su trabajo a distancia.

Estas relaciones de empleo se regirán únicamente por lo acordado en el contrato de empleo. Estas relaciones de empleo quedan excluidas de toda legislación laboral local, a menos que se disponga expresamente lo contrario.

La aplicabilidad de la [Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada](#); la [Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada](#), y la [Ley Núm. 428 de 15 de mayo de 1950, según enmendada](#), estará condicionada a que el patrono brinde al empleado un seguro por lesiones ocupacionales, no ocupacionales y, en caso de aplicar, choferil que provea una cubierta igual o superior a la establecida por dichas leyes.

El patrono deberá cumplir con la [Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada](#), salvo en aquellas circunstancias en las que el empleado pueda solicitar el beneficio en otra jurisdicción.

Artículo 5. — Inaplicabilidad del Derecho de Empleo o Legislación Laboral y del Trabajo a empleados no domiciliados que decidan voluntariamente practicar el Trabajo a Distancia desde Puerto Rico. (29 L.P.R.A. § 589d)

En los casos en que un empleado no domiciliado decida voluntariamente relocarse en Puerto Rico para trabajar a distancia para un patrono cubierto por esta Ley, el patrono estará exento de cumplir con toda legislación laboral local; incluyendo beneficios, obligaciones, seguros y cualquier otra disposición aplicable a tal relación de empleo en Puerto Rico. Esta relación de empleo se registrará únicamente por lo acordado en el contrato de empleo o, en ausencia de un acuerdo contractual, según el derecho aplicable en la jurisdicción donde es domiciliado el empleado. Lo establecido en este Artículo cesará cuando el empleado se convierta en domiciliado de Puerto Rico después de mediar la anuencia del patrono con esta determinación, en cuyo caso la relación de empleo deberá ser conforme al Artículo 4 de esta Ley.

Artículo 6. — Aplicabilidad del Código de Rentas Internas y demás Legislación Tributaria de Puerto Rico. (29 L.P.R.A. § 589e)

El tratamiento contributivo de cualquier empleado rindiendo servicios a patronos según dispuesto en el Artículo 3 de esta Ley, estará determinado por la [Ley 1-2011, según enmendada](#), o su ley sucesora, y por la demás legislación tributaria vigente en Puerto Rico.

Artículo 7. — Preeminencia de los convenios colectivos en la relación laboral de la industria aérea en Puerto Rico. (29 L.P.R.A. § 589f)

Los empleados que estén cubiertos por un convenio colectivo de las aerolíneas que establezcan bases de operaciones aéreas en Puerto Rico a partir de la vigencia de esta Ley, quedan excluidos de la legislación protectora del trabajo en Puerto Rico. Los términos y condiciones de trabajo de estos empleados unionados se registrarán exclusivamente por lo establecido en su convenio colectivo.

Artículo 8. — Responsabilidad del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. (29 L.P.R.A. § 589g)

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos orientará a los patronos y empleados cubiertos por esta legislación sobre los deberes y responsabilidad que deben cumplir ante la agencia. Asimismo, el Departamento creará materiales informativos para comunicar las disposiciones de esta Ley.

Artículo 9. — Separabilidad. (29 L.P.R.A. § 589)

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 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 parte específica de ella que así hubiere sido anulada o declarada inconstitucional.

Si la aplicación a una persona o a una circunstancia de cualquier 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 10. — Supremacía. (29 L.P.R.A. § 589)

Las disposiciones de esta Ley prevalecerán sobre cualquier otra disposición de ley, reglamento o norma que no estuviere en armonía con ellas.

Artículo 11. — 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.

Nota. Este documento fue compilado por personal de la [Oficina de Gerencia y Presupuesto](#) del Gobierno de Puerto Rico, como un medio de alertar a los usuarios de nuestra Biblioteca de las últimas enmiendas aprobadas para esta Ley. Aunque hemos puesto todo nuestro esfuerzo en la preparación del mismo, este no es una compilación oficial y podría no estar completamente libre de errores inadvertidos; los cuales al ser tomados en conocimiento son corregidos de inmediato ([email: biblioteca OGP](mailto:biblioteca OGP)). En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley y a la colección de Leyes de Puerto Rico Anotadas L.P.R.A.. Las anotaciones en letra cursiva y entre corchetes añadidas al texto, no forman parte de la Ley; las mismas solo se incluyen para el caso en que alguna ley fue derogada y ha sido sustituida por otra que está vigente. Los enlaces al Internet solo se dirigen a fuentes gubernamentales. Los enlaces a las leyes enmendatorias pertenecen a la página web de la [Oficina de Servicios Legislativos](#) de la Asamblea Legislativa de Puerto Rico. Los enlaces a las leyes federales pertenecen a la página web de la [US Government Publishing Office GPO](#) de los Estados Unidos de Norteamérica. Los enlaces a los Reglamentos y Ordenes Ejecutivas del Gobernador, pertenecen a la página web del [Departamento de Estado](#) del Gobierno de Puerto Rico. Compilado por la Biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.

Véase además la [Versión Original de esta Ley](#), tal como fue aprobada por la Legislatura de Puerto Rico.

⇒ ⇒ ⇒ Verifique en la Biblioteca Virtual de OGP la **Última Copia Revisada** (Rev.) para esta compilación.

Ir a: www.ogp.pr.gov ⇒ Biblioteca Virtual ⇒ Leyes de Referencia—TELETRABAJO.