

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19^{na.} Asamblea
Legislativa

1^{ra.} Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 795

11 DE MAYO DE 2021

Presentado por la Representante *Burgos Muñiz*

Referida a la Comisión de Asuntos Laborales y Transformación del Sistema de Pensiones para un Retiro Digno

LEY

Para crear la “Ley para Prohibir el Discrimen en el Empleo por Razón de Negarse a ser Vacunado contra el COVID-19” a los fines de disponer que ningún patrono podrá despedir, suspender o discriminar a un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, por razón del empleado no estar vacunado o negarse a ser vacunado contra el virus del COVID-19; para disponer que ningún patrono podrá dejar de emplear o rehusarse a emplear o reemplazar a un solicitante de empleo, por razón de este no estar vacunado o negarse a ser vacunado contra el virus del COVID-19; para establecer la responsabilidad que tendrá el patrono que incurra en violación a las disposiciones de la presente Ley; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Hace poco más de un año se reportó en Puerto Rico el primer caso de una persona infectada con el virus del COVID-19. Desde entonces, los residentes de la Isla han sufrido el embate de esta enfermedad, la cual ha cambiado el modo de vida de todos los puertorriqueños. Según datos oficiales del Departamento de Salud, desde el inicio de la pandemia ciento diez mil ciento trece (110,113) puertorriqueños se han contagiado con COVID-19. Estos casos han sido diagnosticados a través de la prueba molecular sin que necesariamente hayan visto a un médico o profesional de la Salud. Por su parte, dos mil doscientas veinticuatro (2,224) personas se han

informado como fallecidas con COVID-19. De los casos reportados se han realizado menos de 100 autopsias por el Instituto de Ciencias Forenses.

A la crisis económica se le añade la crisis de salubridad que azota a Puerto Rico. Para el mes de febrero de 2021, la tasa de desempleo en Puerto Rico era de 9.0%. Esto representa un total de noventa y cinco mil setecientos doce (95,712) personas desempleadas. Indudablemente la pandemia del COVID-19 ha sido un factor decisivo en la crisis de desempleo que se vive actualmente en Puerto Rico. Este hecho queda demostrado al considerar que, en lo que va de año, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ha desembolsado la cantidad de doscientos setenta y siete millones doscientos noventa y dos mil quinientos dieciséis dólares con nueve centavos (\$277,292,516) por concepto de Compensación Federal por Desempleo Pandémico (FPUC por sus siglas en ingles).

Ante este panorama, miles de personas luchan por retornar a sus lugares de trabajo. Aquellos que han logrado volver a sus empleos, ya sea de manera presencial o remota, gozan de una ventaja que muchas otras personas no gozarán. Esto debido a que muchos centros de trabajo han cerrado de manera permanente. Esta situación pone de manifiesto la necesidad de que esta Asamblea Legislativa tome todas las medidas posibles para salvaguardar el empleo de cada miembro de la fuerza trabajadora puertorriqueña. Es a través del trabajo que miles de hombres y mujeres garantizan el sustento de su hogar, el cuidado médico de su familia y la educación de la niñez puertorriqueña. La institución de la familia se ve fortalecida cuando sus miembros trabajan ardua y honradamente para el bien de esta. Por estas razones, todo atentado contra el trabajo debe ser disuadido por esta Asamblea Legislativa.

Es sumamente preocupante una tendencia que se ha dado en Puerto Rico en medio de la pandemia. Se trata de la práctica de algunos patronos de exigir a sus empleados vacunarse contra el virus del COVID-19 como requisito para preservar sus empleos. Muchos puertorriqueños se han visto en la disyuntiva de optar entre la vacunación o la pérdida de sus empleos. Esta situación resulta una carga onerosa en cientos de puertorriqueños que día a día realizan sacrificios extraordinarios por llevar el sustento a sus familias. Por lo que, esta situación no es aceptable.

En la actualidad se han suministrado tres (3) vacunas distintas en Puerto Rico. Estas vacunas son producidas por las compañías Pfizer, Moderna y Johnson & Johnson. Primeramente, debemos señalar que la Administración de Alimentos y Medicamentos de los Estados Unidos (FDA por sus siglas en inglés) solo ha emitido una Autorización de Uso de Emergencia (Emergency Use Authorization) para las mencionadas tres (3) vacunas. Esto significa que los ensayos clínicos de estas vacunas aún continúan en curso. No es hasta la finalización de estos ensayos clínicos que la FDA podrá impartir su aprobación final a estos productos. El proceso de ensayos clínicos está diseñado para durar aproximadamente dos (2) años.

Recientemente se ha levantado preocupación a nivel internacional luego de que la FDA recomendara que se paralizara la suministración de la vacuna desarrollada por Johnson & Johnson. Esto luego de que reportarse seis (6) casos en los Estados Unidos de personas que desarrollaron un tipo anómalo y grave de coágulo de sangre después de recibir la referida vacuna. Según se desprende de la declaración conjunta emitida el pasado 13 de abril de 2021, por los Centros para el Control y Prevención de Enfermedades de los Estados Unidos (CDC por sus siglas en inglés) y la Administración de Alimentos y Medicamentos de los Estados Unidos (FDA por sus siglas en inglés), en las seis (6) personas afectadas se observó un tipo de coágulo de sangre llamado trombosis del seno venoso cerebral (CVST por sus siglas en inglés). Además, estas personas presentaron niveles bajos de plaquetas en la sangre (trombocitopenia). Las seis (6) personas afectadas fueron mujeres de entre 18 y 48 años. Estas presentaron síntomas de seis (6) a trece (13) días después de recibir la vacuna. El propio comunicado conjunto de los CDC y la FDA menciona que este tratamiento para este tipo determinado de coágulo sanguíneo “es diferente al tratamiento que normalmente se administra. Por lo general, para tratar los coágulos de sangre, se usa un medicamento anticoagulante llamado heparina. En este caso, la administración de heparina puede ser peligrosa y es necesario administrar tratamientos alternativos.” Sorprendentemente, la vacuna de Johnson & Johnson contaba con una Autorización de Uso de Emergencia expedida por la FDA. Esto pone de manifiesto que una Autorización de Uso de Emergencia no iguala la aprobación final de la FDA luego de terminados los ensayos clínicos requeridos. La aparición de coágulos en las personas que fueron vacunadas, con la vacuna de Johnson & Johnson, fue tan grave que requirió una paralización de la suministración de la vacuna. Las seis (6) personas afectadas por los efectos adversos de la vacuna de Johnson & Johnson tienen una dignidad que es inviolable y sus vidas tienen un valor incalculable. No podemos percibir a estas seis (6) personas como un número pequeño entre los millones de personas que se han vacunado con la vacuna de Johnson & Johnson. Las seis (6) mujeres afectadas con trombosis del seno venoso cerebral y trombocitopenia son hijas, esposas y madres. Además, estas mujeres tienen familias que han sufrido profundamente tras enterarse de las condiciones que sufren sus familiares como consecuencia de ser vacunados con la vacuna de Johnson & Johnson. Esta situación hace razonable que muchas personas puedan tener preocupaciones legítimas respecto a los efectos adversos que puedan tener las vacunas de las compañías Pfizer y Moderna. Después de todo, estas vacunas cuentan con la misma Autorización de Uso de Emergencia que la FDA expidió a favor de la vacuna de Johnson & Johnson.

Como cuestión de hechos, tanto en Europa, Estados Unidos y otros países se llevan estadísticas sobre las reacciones adversas y fallecimientos a estas vacunas. En Estados Unidos el sistema se denomina como el “Vaccine Adverse Reporting System”, en el cual se han reportado miles de casos de reacciones adversas y fallecimientos. Dicho sistema sirve en parte en la evaluación de los productos

autorizados. Solo mediante el estudio de los resultados que se reportan es que la población y los profesionales de la Salud podrán tener un marco más claro sobre la eficacia, eficiencia, necesidad y contraindicaciones de estos productos.

Por otro lado, debemos aclarar que la sección 564 de la Ley Federal de Alimentos, Medicamentos y Cosméticos (Ley FD&C, por sus siglas en inglés) dispone, como condición para que se expida una Autorización de Uso de Emergencia de un medicamento no aprobado por la FDA, que el Secretario de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos se asegure de que las personas que reciban el medicamento sean informadas “de la opción de rechazar o aceptar la administración del producto, de las consecuencias, si alguna, de rechazar la administración del producto, y de las alternativas al producto que están disponibles con sus beneficios y riesgos” 21 USCS § 360bbb-3. La citada Ley es clara al expresar que las personas tienen derecho a rechazar la suministración de un medicamento que solo cuenta con una Autorización de Uso de Emergencia de la FDA. En cumplimiento con la citada disposición legal la Hoja de Informativa para Receptores y Cuidadores de la compañía Moderna, contiene el siguiente aviso en su página 4: “[r]ecibir o no la vacuna contra el COVID-19 de Moderna es decisión suya. Si decidiera no recibirla, esto no modificará su atención médica habitual.” De igual manera las Hojas Informativas para Receptores y Cuidadores de las compañías Pfizer y Johnson & Johnson, también contienen un aviso sobre el derecho de las personas a rechazar o recibir la vacuna del COVID-19.

La acción por parte de ciertos patronos de obligar a sus empleados ser vacunados contra el COVID-19, bajo amenaza de ser despedidos, contraviene el carácter voluntario de la vacunación según dispuesto por la propia Ley Federal de Alimentos, Medicamentos y Cosméticos. Los empleados que son amenazados con ser despedidos si se niegan a vacunarse contra el COVID-19, no pueden prestar un consentimiento libre y voluntario a la vacunación. Por el contrario, estos empleados están siendo obligados a recibir la vacuna contra el COVID-19 mediante intimidación, coacción y amenaza. A esto se añade que es razonable que muchas personas tengan dudas sobre la seguridad y efectividad de unas vacunas que no cuentan con la aprobación final de la FDA, pues solo cuentan con Autorizaciones de Uso de Emergencia. De igual forma, no existe una justificación para exigirle a un empleado el uso de tratamientos médicos profilácticos que no inciden sobre el desempeño específico de sus funciones.

La presente Ley prohíbe a los patronos el despedir, suspender o discriminar a un empleado suyo en relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías, condiciones o privilegios de su trabajo, por razón del empleado no estar vacunado o negarse a ser vacunado contra el COVID-19. Además, se prohíbe a los patronos el dejar de emplear o rehusarse a emplear o reemplazar a un solicitante de empleo, por razón de este no estar vacunado o negarse a recibir la

vacuna. Por otro lado, se establece que cualquier patrono que violente las disposiciones de la presente Ley vendrá obligado a indemnizar al empleado o solicitante de empleo por una suma igual al doble del importe de los daños ocasionado al empleado o solicitante de empleo. Se impone, además, la obligación de satisfacer al empleado una suma igual al doble de los salarios dejados de percibir como consecuencia de la violación de ley. El empleado tendrá derecho a solicitar la restitución a su trabajo. Por último, el patrono que violente la presente ley deberá satisfacer al empleado afectado los beneficios dejados de percibir y los honorarios de abogado.

La finalidad de esta Ley es velar porque se dé cumplimiento al Estatuto Federal, que autoriza el uso de los productos durante la emergencia salvaguardando el derecho de todo ciudadano a elegir libre y voluntariamente su utilización, a la vez de respetar la dignidad de los trabajadores y evitar que se le añada un dolor adicional a los padres y madres de familia por verse en la disyuntiva de elegir entre someterse a un tratamiento profiláctico contra el SARS-COV-2, el cual, a su vez se encuentra en una etapa experimental y que tampoco cuenta con la aprobación de la FDA, o el ser despedidos de sus empleos. La coacción, intimidación y las amenazas que sufren cientos de trabajadores de parte de sus patronos debe ser detenida de inmediato. Solo así podremos garantizar los derechos, la salud física, mental y emocional de nuestra fuerza trabajadora y sus familias.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.-Título

2 Esta Ley se conocerá como “Ley para Prohibir el Discrimen en el Empleo por
3 Razón de Negarse a ser Vacunado contra el COVID-19”.

4 Artículo 2.-Definiciones

5 Los siguientes términos, según se emplean en esta Ley, tendrán el siguiente
6 significado:

7 (a) COVID-19- Significa la enfermedad ocasionada por el coronavirus
8 denominado SARS-CoV-2 o cualquiera de sus variantes presentes y
9 futuras.

- 1 (b) Discrimen – Significa cualquier medida o represalia que se tome contra un
2 empleado, solicitante de empleo, o de servicios por contrato por razón de
3 no haberse administrado o negarse a administrarse una vacuna o
4 producto según definido en esta ley, relacionado al COV-SARS-2, o sus
5 variantes. La acción discriminatoria puede implicar entre otros actos, el
6 negar trabajo, despedir del empleado, aislamiento o cambio de funciones,
7 disminución de la jornada laboral, pérdida de beneficios, etc.
- 8 (c) Empleado- Significa cualquier persona que preste servicios a cambio de
9 salarios, o cualquier tipo de remuneración, mediante un contrato oral,
10 escrito, explícito o implícito.
- 11 (d) Patrono- Significa cualquier persona natural, sociedad, corporación
12 asociación, así como cualquier otra entidad jurídica, que tenga uno o más
13 empleados.
- 14 (e) Solicitante de empleo- Significa cualquier persona que haya realizado
15 cualquier comunicación verbal o escrita a un patrono con el fin de
16 solicitarle ser contratado como empleado.
- 17 (f) Vacuna- Significa cualquier vacuna ARNm, vacuna de subunidades
18 proteínicas, vacuna de vectores o cualquier otro tipo de vacuna o terapia
19 genética dirigida a crear, en el cuerpo humano, las condiciones
20 inmunológicas para evitar o combatir el virus del SARS-COV-2 o para
21 minimizar los efectos adversos de la persona contraer COVID-19.

1 Artículo 3.- Discrimen por negarse a ser vacunado contra el COVID-19

2 Ningún patrono podrá despedir, suspender o discriminar a un empleado suyo en
3 relación a su sueldo, salario, jornal o compensación, términos, categorías,
4 condiciones o privilegios de su trabajo, por razón del empleado no estar vacunado
5 o negarse a ser vacunado contra el COVID-19. Se dispone, además, que ningún
6 patrono podrá dejar de emplear o rehusarse a emplear o reemplazar a un solicitante
7 de empleo, por razón de este no estar vacunado o negarse a ser vacunado contra el
8 COVID-19.

9 Artículo 4- Responsabilidad del patrono

10 Todo patrono que incurra en violación a lo dispuesto en el Artículo 3 de esta Ley
11 vendrá obligado a compensar al empleado o solicitante de empleo afectado de la
12 siguiente manera:

13 (a) por una suma igual al doble del importe de los daños ocasionado al
14 empleado o solicitante de empleo;

15 (b) por una suma igual al doble de los salarios dejados de devengar por el
16 empleado;

17 (c) por los beneficios laborales dejados de percibir por el empleado; y

18 (d) por los honorarios de abogado.

1 Sin perjuicio de lo anteriormente dispuesto, el patrono que despida a un empleado
2 en violación a las disposiciones del Artículo 3 de esta Ley, vendrá obligado a restituir
3 al empleado en su empleo.

4 Artículo 5- Prescripción

5 Todo empleado o solicitante de empleo que alegue tener derecho a ser
6 indemnizado en virtud de la presente Ley, podrá instar una acción civil contra el
7 patrono dentro de los tres (3) años contados a partir de la fecha en que ocurrió la
8 alegada violación de Ley.

9 Artículo 6.- Separabilidad

10 Si cualquier parte de esta Ley fuese declarada nula o inconstitucional por un tribunal
11 de jurisdicción y competencia, este fallo no afectará ni invalidará el resto de la Ley y
12 su efecto quedará limitado al aspecto objeto de dicho dictamen judicial.

13 Artículo 7.- Vigencia y efecto retroactivo

14 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación y tendrá
15 efecto retroactivo al 1 de diciembre de 2020.