

ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO

19na. Asamblea
Legislativa

1ra. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 872

23 DE JUNIO DE 2021

Presentado por la representante *Burgos Muñiz*

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

LEY

Para crear la “Ley para Regular el Teletrabajo en el Sector Privado”; establecer como política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la promoción del teletrabajo como herramienta de modernización empresarial y crecimiento económico; disponer los requisitos de forma y contenido necesarios para la validez de un acuerdo de teletrabajo; establecer los deberes y obligaciones del patrono y el teletrabajador en el contexto de una relación laboral de teletrabajo; regular aspectos de seguridad ocupacional y seguridad de la información en el contexto del teletrabajo; enmendar el Artículo 36 de la Ley 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como “Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo” y el inciso (j) (1) (A) (iii) (III) de la Sección 2 de la Ley 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, conocida como “Ley de beneficios por Incapacidad Temporal” a los fines de extender los beneficios de dichas leyes a los teletrabajadores; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Los tiempos modernos han traído consigo un sinnúmero de adelantos tecnológicos que permiten la interconexión de personas, sociedades y continentes. Estos adelantos han facilitado las relaciones comerciales, proveyendo espacios para la comunicación que antes no existían. Por otro lado, los adelantos tecnológicos han ayudado a la sostenibilidad y economía de diversas empresas. A esto se añade el surgimiento de nuevos negocios y ocupaciones relacionados a la tecnología, tales como el “blogging”, el

desarrollo de aplicaciones, las ventas por internet y el ofrecimiento de diversos servicios profesionales de manera digital.

Como parte de esta revolución tecnológica ha surgido una nueva modalidad de trabajo denominada teletrabajo. Esta modalidad permite a las personas realizar sus labores desde un lugar distinto a aquel en donde el patrono lleva a cabo sus operaciones de manera regular. Consecuentemente, el teletrabajo facilita la reducción de costos para el patrono y permite un grado de flexibilidad para el empleado quien, en ocasiones, tiene que acomodar sus labores a las demandas de la vida familiar. Todo esto promueve las relaciones laborales saludables y el desenvolvimiento del empleado en todas las facetas de su vida.

Tanto en Puerto Rico como a nivel global, el teletrabajo ha tomado auge durante la crisis de salud ocasionada por la pandemia del COVID-19. Ante esa crisis las exigencias de distanciamiento social se han extendido a los centros de trabajo. Esto ha provocado que muchos patronos hayan optado por implementar el teletrabajo como mecanismo para dar continuidad a sus operaciones. Muchos patronos han descubierto que el teletrabajo es tan efectivo que deberá permanecer como una opción alternativa de trabajo. Esto aun cuando el País regrese a la normalidad.

Si bien el teletrabajo implica unos beneficios sustanciales, no es menos cierto que dicha modalidad acarrea unos retos legales que no deben ser ignorados. Por ejemplo, se han levantado dudas sobre a quién corresponde proveer los equipos, materiales y programas que son necesarios para la ejecución de las labores remotas. Por otro lado, no existe una legislación que arroje luz sobre las formalidades y requisitos de un contrato de teletrabajo. Además, en el ámbito de la seguridad ocupacional, no se ha desarrollado una normativa dirigida a la prevención y eliminación de aquellas condiciones de peligro que puedan amenazar la seguridad de los teletrabajadores mientras estos realizan sus labores a distancia. Tampoco existe claridad sobre si los beneficios de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, conocida como “Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo” y de la Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, conocida como “Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal”, son extensivos a los teletrabajadores. Estas lagunas legales pueden provocar una avalancha de litigios de difícil resolución en los próximos años. Ante esta realidad, se hace impostergable la regulación del teletrabajo a través de una legislación clara y abarcadora.

En Hispano América, países como Colombia y Costa Rica han dado un paso al frente en la regulación del teletrabajo, a través de legislaciones que atienden de manera cabal, todos los aspectos de esta novedosa modalidad. Estas legislaciones atienden las formalidades y requisitos de un contrato de teletrabajo, la extensión de derechos laborales a los teletrabajadores, la seguridad y salud ocupacional, entre otros aspectos. En específico, la legislación de Colombia reconoce el derecho de los teletrabajadores a la desconexión laboral. Ello implica que cada teletrabajador tiene derecho a abstenerse de

la ejecución de labores durante sus periodos de descanso y horas no laborables. El reconocimiento de este derecho evita que a estos se les exija realizar tareas, fuera de horas laborables, bajo la excusa de que se encuentran en sus hogares con fácil acceso a las herramientas de trabajo.

En el caso de Puerto Rico, la Ley 36-2020, conocida como “Ley de Trabajo a Distancia del Gobierno de Puerto Rico” atiende y regula el teletrabajo en el sector público. Dicha Ley establece, como política pública del Gobierno de Puerto Rico, la implementación y desarrollo del teletrabajo, como una opción laboral para todo empleado gubernamental que cualifique. Sin embargo, al día de hoy no existe legislación alguna que regule el teletrabajo en el sector privado.

Ante este panorama, la presente Ley busca atender todos y cada uno de los retos jurídicos que representa la modalidad del teletrabajo en el sector privado. En primer lugar, se establece que toda relación laboral de teletrabajo debe pactarse a través de un acuerdo escrito. Esto garantiza que el teletrabajo se desarrolle en un contexto de claridad, en el cual, el contrato es la ley entre las partes. En segundo lugar, se establecen requisitos de forma y contenido que deben constar en todos los acuerdos de teletrabajo. En tercer lugar, en el aspecto de la seguridad ocupacional se dispone que el patrono es responsable de garantizar que el teletrabajador rinda sus servicios desde un lugar libre de riesgos conocidos. Además, se garantiza el derecho a la desconexión laboral con la finalidad de promover un justo balance entre la vida laboral y familiar del teletrabajador.

Esta Ley sienta las bases para el perfeccionamiento de una nueva modalidad de trabajo en Puerto Rico. Por lo que, esta Cámara de Representantes debe fomentar que el teletrabajo, debidamente regulado, abra paso a un futuro brillante en donde la tecnología es la aliada principal de la modernización empresarial y nuestro desarrollo económico.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Título

2 Esta Ley se conocerá como “Ley para Regular el Teletrabajo en el Sector Privado”.

3 Artículo 2.- Ámbito de aplicación

4 Esta Ley será de aplicación al teletrabajo en el sector privado. El teletrabajo en el
5 sector público se regirá por las disposiciones de la Ley 36-2020, conocida como “Ley de
6 Trabajo a Distancia del Gobierno de Puerto Rico”.

7 Artículo 3.- Política Pública

1 Será política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico promover el
2 teletrabajo en el sector privado como herramienta de modernización empresarial y
3 desarrollo económico. El Estado velará por el respeto a los derechos laborales y la
4 seguridad ocupacional en el contexto del teletrabajo en el sector privado.

5 Artículo 4.- Definiciones

6 Los siguientes términos, según se emplean en esta Ley, tendrán los siguientes
7 significados:

8 (a) Centro de trabajo- Significa el local, centro, planta, o cualquier otro lugar desde
9 el cual el patrono lleva a cabo sus operaciones de manera regular.

10 (b) Contrato de empleo inicial- Significa el contrato de empleo celebrado entre un
11 patrono y un empleado, al inicio de una relación laboral, en el cual no se pacta la
12 modalidad de teletrabajo.

13 (c) Empleado- Significa toda persona que ejerza, desempeñe o realice cualquier
14 arte, oficio, empleo o labor bajo las órdenes o para beneficio de otro, mediante
15 remuneración de alguna clase o promesa expresa o tácita de recibirla, en cualquier
16 industria dentro del sector privado. No incluye contratistas independientes.

17 (d) Las partes- Significa el empleado y patrono que suscriben un acuerdo de
18 teletrabajo o una enmienda a un contrato de empleo inicial a los fines de acordar
19 la modalidad de teletrabajo.

20 (e) Patrono- Incluye toda persona natural o jurídica de cualquier índole que, con
21 ánimo de lucro o sin él, emplee o permita trabajar a cualquier número de obreros,
22 trabajadores o empleados mediante cualquier clase de compensación.

1 (f) Teletrabajador- Significa cualquier empleado que realiza sus labores mediante
2 la modalidad de teletrabajo.

3 (g) Teletrabajo- Significa aquella modalidad de trabajo que consiste en la
4 realización de labores desde el domicilio del trabajador o desde cualquier otro sitio
5 distinto al centro de operaciones del patrono, siempre y cuando se salvaguarde la
6 confidencialidad de la información manejada por el teletrabajador.

7 Artículo 5.- Naturaleza voluntaria del teletrabajo

8 El teletrabajo será voluntario tanto para el patrono como para el teletrabajador.

9 Dicha modalidad de trabajo podrá ser pactada, mediante un acuerdo escrito, con
10 anterioridad o con posterioridad al inicio de una relación laboral, cumpliendo con las
11 formalidades dispuestas en esta Ley.

12 Cuando el teletrabajo se haya acordado con posterioridad al inicio de la relación
13 laboral, el teletrabajador podrá solicitar al patrono, en cualquier momento, que le permita
14 volver a trabajar de manera presencial en el centro de trabajo. El patrono vendrá obligado
15 a conceder dicha solicitud dentro de diez (10) días laborables.

16 Sin embargo, cuando el teletrabajo se haya acordado al inicio de la relación laboral,
17 quedará a la discreción del patrono el permitir al teletrabajador realizar sus labores de
18 manera presencial desde el centro de trabajo.

19 Artículo 6.- Acuerdo de teletrabajo

20 La modalidad de teletrabajo deberá ser pactada, por el patrono y el teletrabajador,
21 de manera escrita. Todo acuerdo de teletrabajo que se celebre de manera verbal estará

1 viciado de nulidad absoluta. Además, el acuerdo de teletrabajo deberá cumplir con las
2 siguientes formalidades y condiciones para gozar de validez:

3 (a) El acuerdo deberá ser suscrito por el patrono o algún oficial autorizado de este,
4 y el teletrabajador.

5 (b) Todos los criterios e instrumentos de medición y evaluación del desempeño del
6 teletrabajador, deberán ser previamente determinados y descritos en el
7 acuerdo. De establecerse criterios e instrumentos de medición de desempeño
8 adicionales, con posterioridad a la firma del acuerdo, estos deberán ser incluidos
9 en el mismo a través de una enmienda.

10 (c) Los horarios de trabajo y el periodo de tomar alimentos del teletrabajador,
11 deberán ser incluidos en el acuerdo. Cualquier itinerario de trabajo semanal
12 alterno convenido entre el patrono y el teletrabajador, al amparo de las
13 disposiciones del Artículo 6 de la Ley 379 de 15 de mayo de 1948, según
14 enmendada, conocida como “Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto
15 Rico”, deberá ser incluido de manera expresa en el acuerdo.

16 (d) El acuerdo contendrá una cláusula en la cual se establecerá el salario que
17 devengará el teletrabajador por sus servicios. Cualquier variación en el salario
18 deberá realizarse mediante enmienda al acuerdo.

19 (e) En aquellos casos en que el acuerdo de teletrabajo se suscriba antes del inicio
20 de la relación laboral, el mismo incluirá una descripción de los deberes y funciones
21 del teletrabajador. Mediando el común acuerdo del patrono y el teletrabajador,

1 dicha descripción de deberes y funciones podrá ser variada mediante una
2 enmienda al acuerdo.

3 (f) Cuando el acuerdo de teletrabajo se suscriba con posterioridad al inicio de la
4 relación laboral, el mismo incluirá una descripción de los deberes y funciones del
5 teletrabajador, las cuales serán iguales a aquellas funciones y deberes que este
6 ostentaba cuando ejercía su trabajo de manera presencial en el centro de trabajo.
7 Posterior a la firma del acuerdo de teletrabajo, y mediando el común acuerdo del
8 patrono y el teletrabajador, dicha descripción de deberes y funciones podrá ser
9 variada mediante una enmienda al acuerdo.

10 (g) Se establecerá en el acuerdo, la manera en que el teletrabajador registrará las
11 horas trabajadas. El patrono viene obligado a proveer al teletrabajador cualquier
12 documento, equipo, dispositivo o programa que sea necesario para el registro de
13 las horas trabajadas.

14 (h) De ser necesaria la contratación de servicios de internet para la realización del
15 teletrabajo, el acuerdo contendrá una cláusula en la cual se dispondrá a cuál de las
16 partes le corresponderá el pago de dichos servicios.

17 (i) Se hará constar en el acuerdo, la descripción y dirección exacta del lugar o los
18 lugares desde los cuales el teletrabajador realizará sus funciones.

19 Artículo 7.- Continuidad de la relación laboral

20 Cuando un patrono y un empleado decidan acordar la modalidad de teletrabajo
21 con posterioridad al inicio de una relación laboral, lo harán a través de una enmienda
22 escrita al contrato de empleo inicial. Esta enmienda no implicará la ruptura de la relación

1 laboral, por lo que todos los derechos, cláusulas y condiciones pactadas en favor del
2 empleado, en el contrato de empleo inicial, se mantendrán vigentes. Toda disposición en
3 dicha enmienda, que afecte o quite derechos al empleado, será nula.

4 Aquella enmienda que se realice a un contrato de empleo inicial, a los fines de
5 acordar el teletrabajo, deberá contener todos los elementos y requisitos dispuestos en el
6 Artículo 6 de la presente Ley.

7 Artículo 8.- Obligaciones del patrono

8 Sin perjuicio de las demás obligaciones que convengan las partes en el acuerdo de
9 teletrabajo, el patrono estará obligado a:

10 (a) Proveer al teletrabajador todos los equipos, materiales y programas que sean
11 necesarios para la realización del teletrabajo y garantizar el mantenimiento y
12 reparación de estos. No obstante, mediando el común acuerdo de las partes, el
13 teletrabajador podrá utilizar los equipos, materiales y programas de su propiedad
14 para realizar las labores de teletrabajo, en cuyo caso el patrono también garantizará
15 el mantenimiento y reparación de éstos.

16 (b) Brindar al teletrabajador la capacitación para el uso correcto de los equipos,
17 materiales y programas necesarios para la realización del teletrabajo.

18 (c) Ofrecer al teletrabajador los adiestramientos necesarios para el desarrollo de las
19 competencias laborales correspondientes a su puesto.

20 (d) Adiestrar al teletrabajador en el cumplimiento de las normas y directrices
21 relacionadas con la salud y seguridad ocupacional de conformidad con las leyes y
22 reglamentos estatales y federales aplicables.

1 (e) Coordinar el restablecimiento de las labores, cuando estas sean interrumpidas
2 por razones no atribuibles al teletrabajador.

3 (f) Pagar el salario al teletrabajador, aun cuando este no pueda realizar sus labores
4 por alguna de las siguientes razones:

5 (1) El teletrabajador no recibe las herramientas o los programas necesarios
6 para realizar las labores.

7 (2) El patrono no delega tareas al teletrabajador.

8 (3) Algún equipo esencial para realizar las tareas se daña y el teletrabajador
9 lo reporta al patrono en un periodo no mayor de una (1) hora.

10 (4) Algún sistema operativo y/o tecnológico esencial para realizar las tareas
11 se encuentra averiado y el teletrabajador lo reporta al patrono en un periodo
12 no mayor de una (1) hora.

13 (5) Las tareas no pueden ser realizadas debido a una interrupción en los
14 servicios de energía eléctrica y/o internet no atribuible al teletrabajador y
15 este lo reporta al patrono en un periodo no mayor de una (1) hora.

16 (g) Proveer al teletrabajador cualquier programa o documentación necesaria para
17 registrar las horas trabajadas.

18 Artículo 9.- Obligaciones del teletrabajador

19 Sin perjuicio de las demás obligaciones que convengan las partes en el acuerdo de
20 teletrabajo, el teletrabajador estará obligado a:

21 (a) Cumplir con los deberes y funciones correspondientes a su puesto, según
22 establecidos en el acuerdo de teletrabajo.

1 (b) Sujetarse a las reglas y reglamentos razonables de conducta, confidencialidad,
2 manejo de información y cualesquiera otras reglas y/o reglamentos razonables
3 establecidos por el patrono.

4 (c) Cumplir con los horarios de trabajo establecidos en el acuerdo de teletrabajo.

5 (d) Informar al patrono, por cualquier medio de comunicación, en un plazo no
6 mayor de una (1) hora, sobre cualquier daño o avería que sufra el equipo o los
7 sistemas operacionales y/o tecnológicos que son utilizados por el teletrabajador
8 en el desempeño de sus funciones.

9 (e) Informar al patrono sobre cualquier interrupción en los servicios de energía
10 eléctrica y/o internet en un periodo no mayor de una (1) hora.

11 (f) Salvo pacto en contrario, el teletrabajador cubrirá los gastos de la energía
12 eléctrica que consuma mientras realice sus labores.

13 (g) Salvo pacto en contrario, el teletrabajador cubrirá los gastos de servicios de
14 internet que utilice para la realización de sus labores.

15 Artículo 10.- Supervisión

16 El patrono podrá establecer los mecanismos que estime adecuados para supervisar
17 las labores del teletrabajador. Sin embargo, cuando el teletrabajador realice sus funciones
18 desde su residencia, el patrono no podrá supervisarlos mediante visitas, cámaras o
19 cualquier otro medio que reproduzca la imagen del teletrabajador o que revele los
20 espacios de su residencia, salvo que el teletrabajador preste su consentimiento escrito a
21 tales mecanismos de supervisión. Los mecanismos de supervisión que podrá utilizar el
22 patrono en el contexto del teletrabajo incluyen:

1 (a) Comunicaciones periódicas con el teletrabajador durante horas laborables, ya
2 sea mediante correos electrónicos, mensajes de texto, llamadas telefónicas y/o
3 cualquier otro medio de comunicación.

4 (b) Monitoreo electrónico durante horas laborables de las actividades realizadas
5 por el teletrabajador en la computadora que este utiliza para realizar sus funciones.

6 (c) Monitoreo de las llamadas telefónicas y/o mensajes de texto realizados por el
7 teletrabajador durante horas laborables en aquellos dispositivos telefónicos y/o
8 tecnológicos provistos por el patrono para la realización de sus funciones. Cuando
9 el teletrabajador utilice un dispositivo telefónico y/o tecnológico de su propiedad
10 para la realización de sus funciones, el patrono no podrá monitorear las llamadas
11 y/o mensajes de texto, salvo que medie el consentimiento escrito del
12 teletrabajador.

13 (d) Cualquier otro mecanismo razonable de supervisión que no sea contrario a las
14 leyes y reglamentos estatales y federales aplicables.

15 Artículo 11.- Derecho a la desconexión laboral

16 El teletrabajador tendrá derecho a la desconexión laboral durante horas no
17 laborables. La desconexión laboral implica que el teletrabajador podrá abstenerse de
18 ejecutar toda tarea relacionada a su empleo durante horas no laborables, periodos de
19 tomar alimentos o mientras disfruta de vacaciones, licencia por enfermedad o de
20 cualquier otra licencia que le haya sido concedida en virtud de ley o contrato.

21 Ningún patrono podrá despedir, amenazar, o discriminar contra un teletrabajador
22 con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o

1 privilegios del empleo porque el teletrabajador se niegue a realizar tareas durante
2 horarios no laborables, periodos de tomar alimentos o mientras disfruta de vacaciones,
3 licencia por enfermedad o de cualquier otra licencia que le haya sido concedida en virtud
4 de ley o contrato.

5 Artículo 12.- Aplicación de leyes y reglamentos laborales a los teletrabajadores

6 Los teletrabajadores estarán cobijados por toda disposición legal y reglamentaria
7 estatal y federal que regule las relaciones y condiciones laborales, tal y como si estuvieran
8 laborando de manera presencial en el centro de trabajo.

9 Artículo 13.- Seguridad ocupacional

10 Todo patrono vendrá obligado a garantizar que los teletrabajadores realicen sus
11 labores desde un sitio libre de riesgos conocidos que puedan causar la muerte o daños
12 físicos al teletrabajador. El patrono podrá exigir al teletrabajador que le revele, mediante
13 cuestionario, si existen condiciones de peligro en su residencia o en cualquier otro sitio
14 desde el cual realizará sus funciones.

15 El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos desarrollará las
16 normas, reglas y/o reglamentos relacionados a la salud y seguridad ocupacional en el
17 contexto del teletrabajo. Dichas normas, reglas y/o reglamentos serán extensivas a todo
18 patrono y empleado en una relación laboral de teletrabajo en el sector privado.

19 Artículo 14.-Seguridad de la información

20 Será responsabilidad del patrono garantizar la seguridad de toda información
21 manejada por los teletrabajadores como parte de sus funciones laborales. A tales fines, el
22 patrono implementará las salvaguardas y controles necesarios para evitar la divulgación,

1 apropiación o pérdida de la información manejada por el teletrabajador en el contexto del
2 teletrabajo. El patrono y el teletrabajador responderán solidariamente a terceros por
3 cualquier pérdida, apropiación o divulgación indebida de información que ocurra en el
4 ámbito del teletrabajo.

5 Artículo 15.- Se enmienda el Artículo 36 de la Ley 45 de 18 de abril de 1935, según
6 enmendada, conocida como “Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del
7 Trabajo” para que lea como sigue:

8 “Artículo 36- Definiciones.

9 Se entiende por “obrero” o “empleado” toda persona al servicio de cualquier
10 individuo, sociedad o corporación que emplee regularmente obreros comprendidos bajo
11 las disposiciones de esta Ley, incluyendo al dueño de un negocio o industria individual
12 que trabaje a tiempo completo en dicho negocio o industria y cuyo ingreso bruto de tal
13 negocio o industria no exceda un millón (1,000,000) de dólares anuales.

14 Las palabras “obrero” o “empleado” incluyen a todo trabajador que se emplee en
15 cualquier establecimiento u ocupación fabril, comercial o agrícola por una persona
16 natural o jurídica por alguna compensación, y por el Gobierno del Estado Libre Asociado,
17 o cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con los fines de esta Ley. *También se*
18 *considera “obrero” o “empleado” a todo trabajador que, mediando compensación, ejerza sus labores*
19 *de manera remota desde un lugar distinto al establecimiento donde la persona natural o jurídica*
20 *que lo contrató lleva a cabo sus operaciones regularmente.*

21 ...

1 La palabra “empleado” incluye a todo trabajador que se emplee en cualquier
 2 establecimiento u ocupación fabril, comercial o agrícola por una persona natural o
 3 jurídica por alguna compensación, y por el Gobierno del Estado Libre Asociado, o
 4 cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con los fines de esta Ley. *También se considera*
 5 *“empleado” a todo trabajador que, mediando compensación, ejerza sus labores de manera remota*
 6 *desde un lugar distinto al establecimiento donde la persona natural o jurídica que lo contrató lleva*
 7 *a cabo sus operaciones regularmente.*

8 ...”

9 Artículo 16.- Se enmienda el inciso (j) (1) (A) (iii) (III) de la Sección 2 de la Ley 139
 10 de 26 de junio de 1968, según enmendada, conocida como “Ley de beneficios por
 11 Incapacidad Temporal” para que lea como sigue:

12 “Sección 2.-

13 A menos que de su contexto se deduzca otra cosa los términos que se expresan a
 14 continuación tendrán las siguientes acepciones:

15 (a) ...

16 (b) ...

17 ...

18 (j) Empleo

19 (1) Significa:

20 (A) Cualquier servicio realizado por una persona mediante
 21 salario incluyendo:

22 (i)...

- 1 (ii)...
- 2 (iii) El servicio prestado para cualquier persona:
- 3 (I)...
- 4 (II) ...
- 5 (III) Trabajadores a domicilio *y/o a distancia* que realizan
- 6 trabajo de acuerdo con las especificaciones
- 7 suministradas por la persona para quien se realice el
- 8 trabajo, con materiales o géneros *propios, o con los*
- 9 provistos por dicha persona. **[y que deban ser**
- 10 **devueltos a esa persona o a cualquier otra designada**
- 11 **por ésta.]**
- 12 ...”

13 Artículo 17.- Reglamentación

14 Se ordena al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico que,

15 dentro de los noventa (90) días a partir de la vigencia de esta Ley, adopte las normas,

16 reglas y/o reglamentos necesarios en relación a la salud y seguridad ocupacional en el

17 contexto del teletrabajo.

18 Artículo 18.- Separabilidad

19 Si cualquier cláusula, párrafo, artículo, disposición, sección, inciso o parte, de esta

20 Ley fuera anulada o declarada inconstitucional por un tribunal con jurisdicción y

21 competencia, la sentencia dictada a tal efecto no afectará, perjudicará, ni invalidará las

22 demás disposiciones de esta Ley. El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la

1 cláusula, párrafo, artículo, disposición, sección, inciso o parte de esta Ley, que hubiere
2 sido anulada o declarada inconstitucional.

3 Artículo 19.- Vigencia

4 Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.