

ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma} Asamblea
Legislativa

3^{ra} Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 129

INFORME NEGATIVO

22 DE ABRIL DE 2026

Actas y Record
1926 APR 22 A 9:28

A LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO:

La Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, luego de evaluar el P. de la C. 129, así como los memoriales y ponencias recibidas, comparece respetuosamente para rendir este Informe Negativo, por entender que la medida no adelanta el mejor interés público ni cumple adecuadamente con los objetivos que persigue.

ALCANCE DE LA MEDIDA

“Para enmendar los Artículos 1 y 3, y añadir un Artículo 3(a) a la Ley 17-2006, según enmendada, conocida como “Ley para el Empleo Prioritario de Personas Mayores de 60 años”, a los fines de incluir expresamente entre las modalidades elegibles de empleo prioritario o la concesión de incentivos encaminados al empleo de personas adultas mayores, los Programa de Trabajo a Distancia en las agencias, departamentos, corporaciones e instrumentalidades públicas, así como programas similares en el sector privado, municipios participantes; así como e implementar un programa de formación y capacitación específico para los adultos mayores en las modalidades de trabajo a distancia; y para otros fines relacionados.”

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

La Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, solicitó Memorial Explicativo al Departamento del Trabajo y Asuntos

Laborales (DTRH)¹, Oficina de Innovación y Servicios de Tecnología de Puerto Rico (PRITS)², Oficina de la Administración y Transformación de los Recursos Humanos (OATRH)³, y AARP PR⁴.

Oficina de Innovación y Servicios de Tecnología de Puerto Rico (PRITS)
(2 de febrero de 2026)

Por su parte, PRITS manifestó que el P. de la C. 129 no recae directamente dentro de su ámbito de competencia funcional. PRITS señaló que el trabajo a distancia en el sector público ya se encuentra regulado por la administración de programas de empleo y la definición de condiciones laborales recaen bajo la competencia del DTRH y de la OATRH.

PRITS indica que su intervención en el trabajo a distancia se limita exclusivamente a establecer guías de ciberseguridad y protección de datos, pero no a la implementación de políticas públicas de empleo. Sugieren que sean las agencias laborales antes mencionadas quienes evalúen la necesidad y conveniencia de la política propuesta. En consecuencia, la agencia concluyó que corresponde al DTRH y a la OATRH evaluar la conveniencia y necesidad de la política pública propuesta, conforme a sus facultades legales.

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)
(3 de febrero de 2026)

En su memorial, el DTRH no apoya la aprobación del P. de la C. 129 por varias razones fundamentales. En primer lugar, se indica que existe una incompatibilidad jurídica en donde se menciona que las enmiendas son incompatibles con la naturaleza del programa, ya que el reglamento vigente establece que el DTRH no es patrono de estos participantes y que estos no tienen estatus de empleados regulares. Además, el DTRH se opone al cambio de terminología de "personas de sesenta años o más" a "adultos mayores" por considerarlo confuso y que no aporta nada nuevo al estatuto vigente. También indicaron que pudieran existir limitaciones operativas y de costos.

El DTRH recalcó que debido a los requisitos estatales y federales de los programas que administran, no pueden ser adaptados al trabajo a distancia por razones de seguridad

¹ El 3 de febrero se recibió el memorial del DTRH.

² El 2 de febrero de 2026 se recibió el memorial de PRITS.

³ El 28 de enero de 2026 se solicitó memorial explicativo a OATRH. Al momento de presentar este informe, no está disponible el memorial.

⁴ El 28 de enero de 2026 se solicitó memorial explicativo a AARP. Al momento de presentar este informe, no está disponible el memorial.

y salud de los participantes. En conclusión, aunque el DTRH coincide con la intención legislativa de favorecer a los adultos mayores, sostiene que este programa específico no es el foro idóneo para implementar el trabajo a distancia.

IMPACTO FISCAL

Del análisis de la medida y de los memoriales evaluados, no surge que el P. de la C. 129 conlleve un impacto fiscal inmediato y directo adicional al erario. No obstante, la Comisión reconoce que la implantación efectiva de los programas de capacitación podría requerir reasignaciones administrativas o ajustes operacionales, los cuales deberán ser atendidos por las agencias responsables dentro de sus respectivos presupuestos aprobados.

CONCLUSIÓN

La evaluación de los memoriales presentados revela una discrepancia fundamental entre la intención legislativa del P. de la C. 129 y la viabilidad operativa de su implementación. Aunque ambas agencias reconocen la importancia de fomentar la inclusión laboral de los adultos mayores. El análisis conjunto de ambos memoriales sugiere que el P. de la C. 129, tal como está redactado, enfrenta barreras de incompatibilidad jurídica y técnica.

Mientras que PRITS advierte sobre la complejidad de la implementación tecnológica y de seguridad, el DTRH confirma que la naturaleza de los programas de empleo prioritario para personas mayores de 60 años choca frontalmente con la modalidad de trabajo a distancia. Por tanto, se desprende que la medida requiere una revisión profunda para alinear las aspiraciones de modernización laboral con la realidad de las funciones y el estatus legal de la población que pretende beneficiar.

POR TODO LO ANTES EXPUESTO, la Comisión de Gobierno del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, previo estudio y consideración, presenta ante este Cuerpo el Informe Negativo sobre el **Proyecto de la Cámara 129**, recomendando que el proyecto no sea aprobado.

Respetuosamente sometido,



Hon. Roberto J. López Román
Presidente
Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma}. Asamblea
Legislativa

1^{ra}. Sesión
Ordinaria

CAMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 129

7 DE ENERO DE 2025

Presentado por el representante *Torres Cruz*

Referido a la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

LEY

Para enmendar los Artículos 1 y 3, y añadir un Artículo 3(a) a la Ley 17-2006, según enmendada, conocida como "Ley para el Empleo Prioritario de Personas Mayores de 60 años", a los fines de incluir expresamente entre las modalidades elegibles de empleo prioritario o la concesión de incentivos encaminados al empleo de personas adultas mayores, los Programa de Trabajo a Distancia en las agencias, departamentos, corporaciones públicas e instrumentalidades públicas, así como programas similares en el sector privado, municipios participantes; así como el implementar un programa de formación y capacitación específico para los adultos mayores en las modalidad de trabajo a distancia; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

En Puerto Rico, la Constitución del Estado Libre Asociado expresamente dispone en la Sección 1 del Artículo II, como parte de la Carta de Derechos, la igualdad de todos ante la Ley, que la dignidad del ser humano es inviolable y la prohibición de discrimen por motivo de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ni ideas políticas o religiosas. Asimismo, mandata a que el sistema de instrucción pública y las leyes encarnen estos principios de esencial igualdad humana.

A tenor con este claro fundamento de nuestra democracia, el ámbito laboral se instrumentan estos derechos a favor de las y los trabajadores. Esto, incluyendo sectores poblacionales en circunstancias particulares que también son acreedores de estas garantías de acceso y disfrute de un empleo digno, así como no sufrir de ningún tipo de discrimen. De manera específica, la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según

enmendada, conocida como “Ley contra el Discrimen en el Empleo del 1959” y a nivel federal, la “Ley de Discrimen por Edad en el Empleo de 1967 (ADEA)”, prohíben el discrimen en el empleo por varias razones, incluyendo la edad.

Precisamente, un marco legal de protección laboral que dispone procesos para la reivindicación de estos derechos y la concesión de remedios por estas causales. Remedios y acciones, según se publica, que han resultado en sobre setenta (70) querellas por año ante las entidades estatales y federales. Esto, evidenciado, además, por las estadísticas, que la Unidad Antidiscrimen (UAD) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos recopila. Un acumulado informado desde 2002, de 2,100 querellas por este discrimen por edad, tanto ante la UAD, como en la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en ingles).

Por otra parte, es importante destacar, que, según los datos del Censo más recientes, que publicó el “U.S. Census Bureau”, incluidos en los *Estimados Anuales Poblacionales* por características de edad y sexo para municipios y para Puerto Rico, desde el 1ro de julio de 2020 al 1ro de julio de 2021, los estimados indican que:

- La población menor a 18 años se estima disminuyó en un 3.4%, de 567,614 (2020) a 545,790 (2021).
 - La población menor de edad (<18) comprendía el 17% de la población total de Puerto Rico para el año 2021.
- Su contraparte, la población en edades de 65 años o más, aumentó en 2.4%, de 723,165 (2020) a 740,489 (2021).
 - Esta población de edad avanzada (65+) comprendía el 23% de la población total de Puerto Rico en el año 2021.
- La población joven-adulta (18-64) disminuyó en un 0.7%, de 1,990,749 (2020) a 1,977,305 (2021).
 - Esta población, conocida también como la población activa o independiente (18-64), resultó ser cerca del 60% de la población total de Puerto Rico para el año 2021.
- La mediana de edad de la población total aumentó de 43.8 a 44.2 años.

Como destaca dicho informe, la sociedad puertorriqueña ha ido envejeciendo cuando se comparan con los datos del Censo de 1990, en que la mediana de edad en Puerto Rico era de 28.5 años, mientras que, en el Censo de 2000, dicha mediana aumentó a 32.1 años, y para el Censo de 2010, la mediana de edad aumentó a 36.9 años, y ahora hasta un aproximado de 44.2 años, según señalado.

Por otro lado, el informe estadístico titulado "Personas de 60 Años y Más: Estado de Empleo y Desempleo", publicado durante el mes de junio de 2018 por el Negociado de Estadísticas del Trabajo, adscrito al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, destacó que la población de 60 años o más aumentó en 105,000 personas del año 2010 al 2017, equivalente a un crecimiento porcentual de 13.9 por ciento. También, el informe destaca que para el año 2017, la tasa de participación laboral de las personas de 60 años y más fue de 9.8 por ciento. Asimismo, que, para ese mismo año, el estimado de empleo de las personas de 60 años o más fue de 81,000; lo que refleja un aumento de 21,000 personas de más de sesenta años empleados. Esta última cantidad representa el 8.2 por ciento del empleo total en Puerto Rico que para ese entonces rondaba en 989,000 personas.

Ante lo expuesto, es responsabilidad de esta Asamblea Legislativa atemperar las leyes y programas existentes que fomentan el trabajo para la población de edad avanzada, partiendo de la realidad de que aún no resultan suficientes y de fácil acceso, máxime cuando expresamente dicha política pública no se ha extendido a modalidades del llamado trabajo a distancia. Una alternativa laboral, que se insertó con fuerza en el periodo crítico de la Pandemia a nivel mundial del COVID-19, así como por la devastación causada por el huracán María en el país.

Ciudadanos aún productivos, que reclaman el derecho a obtener sus ingresos por trabajo digno realizado y no multiplicando la dependencia gubernamental o familiar. Más aún, ante un escenario de altos costos de los servicios esenciales, los medicamentos, alimentos y otras necesidades básicas que sufren día a día que desean atender desempeñando un trabajo de valía, conforme a sus destrezas, conocimiento y experiencia adquirida, con el compromiso demostrado a favor de Puerto Rico.

En consecuencia, la presente medida propone enmendar los Artículos 1 y 3 de la Ley 17-2006, según enmendada, conocida como "Ley para el Empleo Prioritario de Personas Mayores de 60 años", a los fines de incluir expresamente entre las modalidades elegibles de empleo prioritario o la concesión de incentivos encaminados al empleo de personas adultas mayores, los Programa de Empleo a Distancia o Teletrabajo para instrumentar el empleo a distancia en las agencias, departamentos, corporaciones públicas e instrumentalidades públicas. Así también, el extender dicha política pública de empleo prioritario o la concesión de incentivos encaminados al empleo de personas de edad avanzada a programas similares en el sector privado participante en todo proyecto en que se utilicen fondos, financiamiento o incentivos gubernamentales, estatales, municipales o federales que permitan estos fines.

Esto, como herramienta que busca la aplicación uniforme y amplia de lo dispuesto como mecanismo para incentivar el empleo a este sector que crece dramáticamente como componente social en el Siglo XXI. Y, como hemos señalado, que reclama y merece la ejecución de este marco legal con efectividad, de manera integral y de acuerdo con el alto

interés público como medida concreta de Justicia Social ante las circunstancias dinámicas que se desarrollan e implementan en Puerto Rico.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Sección 1.-Se enmienda el Artículo 1 de la Ley 17-2006, según enmendada, para
2 que se lea como sigue:

3 “Artículo 1. — Política Pública

4 Se establece como política pública del Gobierno del Estado Libre Asociado de
5 Puerto Rico el empleo prioritario y la concesión de incentivos encaminados al
6 empleo de personas [de sesenta años (60)] *adultas mayores, según se define en la Ley 21-*
7 *2019, según enmendada, conocida como “ Carta de Derechos y Política Pública del Gobierno*
8 *a favor de los Adultos Mayores”, especialmente a mujeres de sesenta y dos (62) años o*
9 *más u hombres de sesenta y cinco (65) años o más que no hayan cotizado los créditos*
10 *mínimos requeridos que dan derecho a una pensión de la Administración del Seguro*
11 *Social de los Estados Unidos, y que hayan acumulado al menos veintisiete (27)*
12 *créditos de los requeridos por el Capítulo 35, Título 42, Sección 1 del “United States*
13 *Code” de 14 de agosto de 1935, que crea el Seguro Social.*

14 *Asimismo, esta política pública aplicará a los programas de empleo e incentivos*
15 *administrados por el Departamento Trabajo y Recursos Humanos a favor de la población de*
16 *adultos mayores, que puedan incluir, pero no se limita, a Programas de Trabajo a Distancia,*
17 *conforme al marco legal vigente, así como a programas similares en los municipios y el sector*
18 *privado participante.”*

1 Sección 2.-Se enmienda el Artículo 3 de la Ley 17-2006, según enmendada, para
2 que se lea como sigue:

3 "Artículo 3. — Prioridad en el Empleo Público y Privado

4 El Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, regulará la
5 utilización de cualquier fondo creado o que pueda crearse para el empleo prioritario
6 o la concesión de incentivos, encaminados al empleo de mujeres entre sesenta y dos
7 (62) años o más y hombres sesenta y cinco (65) años o más de edad que incluirá
8 también a los que no hubieran cotizado el mínimo requerido de cuarenta (40)
9 trimestres por el Seguro Social. A esos fines queda autorizado a aceptar donaciones
10 en metálico para ser depositados en cualquier fondo creado o que pueda crearse con
11 respecto a esta Ley. Además, dispondrá sobre la creación de un inventario de
12 aquellas tareas aptas y no aptas para las personas incluidas en esta Ley. Dicho
13 inventario lo tendrá disponible *en el portal electrónico del departamento* y actualizado en
14 todo momento para que sirva de guía a los beneficiarios de la misma y a los
15 potenciales patronos públicos y privados.

16 *Esta disposición aplicará, asimismo, a los Programa de Trabajo a Distancia o modalidades*
17 *de este para instrumentar el empleo a distancia en las agencias, departamentos, corporaciones*
18 *e instrumentalidades públicas, así como a proyectos o programas similares en el sector*
19 *privado participante que utilicen fondos, financiamiento, incentivos gubernamentales, ya*
20 *sean locales o federales, conforme a los requisitos del marco legal vigente."*

21 Sección 4.-Se añade un Artículo 3(a) a la Ley 17-2006, según enmendada, para que
22 se lea como sigue:

1 *“Artículo 3(a) - Formación y Capacitación*

2 *El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y la Oficina de Administración y*
3 *Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno, tendrán la responsabilidad en*
4 *conjunto, de desarrollar y establecer programas de capacitación para que las personas adultas*
5 *mayores interesadas en participar de los Programas de Trabajo a distancia, puedan aprender,*
6 *desarrollar y fortalecer las destrezas necesarias para insertarse con efectividad en esta*
7 *modalidad laboral. Esto, con fondos propios o a través de fuentes públicas o privadas o*
8 *acuerdos colaborativos con entidades, conforme a las leyes y reglamentos aplicables.”*

9 *Sección 5.-Reglamentación*

10 *La Administración de Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno*
11 *de Puerto Rico (OATRH) y el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos*
12 *tendrán un plazo de sesenta (60) días desde la aprobación de esta Ley para adoptar o*
13 *atemperar la reglamentación, órdenes y directrices a estos fines.*

14 *Sección 6.-Vigencia.*

15 *Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.*