GOBIERNO DE PUERTO RICO
Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

Hon. Briseida Torres Reyes
Secretaria

13 de marzo de 2020

OPINIÓN DE LA SECRETARIA NÚM. 2020-01

A: **FUNCIONARIOS DEL DEPARTAMENTO DEL TRABAJO Y RECURSOS HUMANOS Y PÚBLICO EN GENERAL**

Asunto: **DISPOSICIONES LEGALES Y MEDIDAS APLICABLES A LA RELACIÓN OBRERO-PATRONAL ANTE LA EMERGENCIA PROVOCADA POR EL COVID-19**

Esta Opinión pretende arrojar luz sobre el derecho aplicable a aquellos empleados y patronos ante las situaciones que puedan surgir en el empleo ante la emergencia provocada por el COVID-19, también conocido comúnmente como "coronavirus". Además, resumimos algunas de las prácticas permitidas en Puerto Rico para proteger la salud y seguridad en el ambiente de trabajo ante la potencial amenaza del mencionado virus.

La presente Opinión se suscribe en virtud de los poderes que se le confieren a la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos en la Sección 3 y 5 de la Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, 3 LPRA secs. 306, 308.

I. OBLIGACIÓN DE MANTENER UN AMBIENTE DE TRABAJO SEGURO Y SALUBRE

Nuestra Constitución establece que todo trabajador tiene derecho a protección contra riesgos para su salud o integridad personal en su trabajo o empleo. Véase Artículo II, Sección 16, Constitución de Puerto Rico, 1 LPRA. Además, la Ley Núm. 16 de 5 de agosto de 1975, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, 29 LPRA secs. 361 *et seq.*, requiere que los patronos les provean a sus empleados condiciones de trabajo libres de peligros conocidos que puedan causar

daño físico. Su contraparte federal, la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de 1970 (*Occupational Safety and Health Act*, OSHA), así también lo dispone. Véase 29 USC sec. 654(a)(1).

Así las cosas, los patronos deben considerar las mejores prácticas para detener la propagación del COVID-19 en el empleo. Para informarse en cuanto al alcance de la propagación del COVID-19, es importante recurrir a los boletines oficiales de las autoridades de salud que atienden y estudian esta enfermedad. El Departamento de Salud y los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades, o *Centers for Disease and Control Prevention*, continuamente publican actualizaciones sobre la situación. Además, todo patrono deberá cumplir con las disposiciones de OSHA aplicables a su industria en cuanto a equipo de protección adecuado. Véase 29 USC sec. 1910.132. Los empleados y patronos deben prepararse, y actuar tomando en consideración la información y las recomendaciones que provean los organismos gubernamentales. También, los patronos deberían dar publicidad y añadir a sus políticas, los consejos de salubridad emitidos por las autoridades pertinentes.

II. MEDIDAS QUE PUEDEN IMPLEMENTAR LOS PATRONOS ANTE LA SITUACIÓN DE EMERGENCIA

Los patronos deberán implementar medidas cautelares para evitar la propagación del COVID-19. Les corresponde preparar un plan a seguir para evitar la proliferación del virus.

Durante la pandemia, los patronos están autorizados a requerirle a sus empleados a no presentarse a los lugares de trabajo, de estos demostrar algún síntoma relacionado al COVID-19 o de haber estado en riesgo de contagio por haber viajado a algún lugar con alta incidencia del virus. Los patronos podrán adoptar medidas para determinar si le permiten la permanencia en el trabajo a un empleado; como, por ejemplo, la toma de la temperatura corporal, siempre y cuando cuente con el consentimiento expreso del empleado. Además, los patronos podrán indagar acerca de viajes, visitas a lugares específicos, o posibles contactos con personas que pudieran representar una amenaza de contagio.

De igual forma, declarada oficial la pandemia, los patronos están autorizados a solicitar evidencia médica previo a que un empleado se reincorpore a su lugar de trabajo, luego de que este haya estado ausente como resultado de síntomas asociados al COVID-19.

Nótese que la ley federal *Americans with Disabilities Act* de 1990, 42 USC sec. 12101 *et seq.* también conocida como ADA, generalmente prohíbe a un patrono realizar indagaciones sobre los impedimentos de sus empleados y exámenes médicos, con limitadas excepciones. Ahora bien, durante una pandemia, los patronos están autorizados a preguntar a sus empleados si han experimentado o están experimentando síntomas del virus; siempre y cuando esta información se mantenga confidencial. Ello, puesto que la enfermedad podría representar una "amenaza directa", entiéndase, un riesgo significativo de daño sustancial a la salud o seguridad de un individuo. Véase Equal Employment Opportunity Commission, *Pandemic Preparedness in the Workplace and the American with Disabilities Act* (2009).

En caso de ser necesario para promover un ambiente de trabajo salubre y evitar los contagios, los patronos pueden adoptar políticas (ya sean permanentes o temporeras) en las que les permitan a los empleados trabajar desde una localización distinta a la usual. Cónsono con lo anterior, pueden actualizarse o implementarse políticas de trabajo remoto.

En aras de procurar un ambiente seguro en el área de trabajo, los patronos podrán promover el uso de videoconferencias y llamadas telefónicas, e implementar horarios de trabajo flexibles y turnos rotativos. Ello, promovería un espacio de trabajo con una menor cantidad o volumen de empleados, lo que ayuda a disminuir la posibilidad de contagio del COVID-19.

En los casos en que se implementen estas medidas como un acomodo razonable, o como parte de una política interna o contrato de empleo, el patrono deberá pagar la cuantía por hora o salario que le corresponda al empleado como si se encontrara trabajando desde su lugar ordinario de empleo.

III. SOLICITUDES QUE PUEDEN REALIZAR LOS EMPLEADOS ANTE LA SITUACIÓN DE EMERGENCIA

Existen alternativas disponibles para que los empleados afectados por la propagación del COVID-19 puedan solicitar un ajuste en su horario de trabajo, reducciones de jornada, cambios de lugar de trabajo o que se lleguen a acuerdos de reposición de horas.

La Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como la Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico, 29 LPRA secs. 271 *et seq.* ("Ley Núm. 379"), establece las disposiciones de carácter general sobre la jornada de trabajo en Puerto Rico. Conforme a las facultades conferidas al Secretario del Trabajo y Recursos Humanos por el Artículo 14 de la Ley Núm. 379, 29 LPRA sec. 286, se aprobó el Reglamento Núm. 9017 de 4 de abril de 2018, Reglamento para Administrar la Ley núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, conocida como "Ley para Establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico" ("Reglamento Núm. 9017").

El Artículo 8 de la Ley Núm. 379 provee para que un empleado pueda solicitar por escrito un cambio de horario, de cantidad de horas a trabajar o del lugar donde deba realizar su trabajo. Véase 29 LPRA sec. 276. El empleado deberá presentar la solicitud por escrito y especificar el cambio solicitado, la razón por la cual lo solicita, la fecha de efectividad y la duración del cambio. Por su parte, el patrono está obligado a contestar la solicitud en el término y la forma establecida en el Artículo 8 de la Ley Núm. 379; lo cual incluye conceder o denegar la solicitud del empleado, así como concederla sujeta a las condiciones o requisitos que estime apropiados. No obstante, en caso que la deniegue, el patrono deberá detallar las razones para la decisión y cualquier alternativa a la solicitud presentada. Según el Artículo X del Reglamento Núm. 9017, si el patrono permite que el empleado labore de conformidad con la solicitud de cambio, se entenderá que concedió la misma, independientemente de que el patrono deba proveer una contestación escrita.

La Ley Núm. 379 establece expresamente que el patrono tratará con prioridad las peticiones presentadas por jefes de familia que tengan la patria potestad o custodia única de sus hijos

menores de edad. Véase 29 LPRA sec. 274. Esta disposición cobra especial importancia ante la emergencia actual, ya que podrían llevarse a cabo cierres o cambios de horarios en las instituciones educativas y centros de cuido de niños. Por lo que, exhortamos a los patronos prestar especial atención a estas solicitudes y que las evalúen tomando en consideración las circunstancias especiales que vivimos actualmente bajo la declaración de emergencia ocasionada por el COVID-19.

Es importante señalar que ningún patrono podrá tomar represalias, despedir, suspender o en forma alguna afectar la tenencia de empleo o condiciones de trabajo de cualquier empleado por razón de este haber presentado una solicitud de modificación de horario, cantidad de horas o lugar de trabajo. Véase Artículo 10 de la Ley Núm. 379, 29 LPRA sec. 282; y Artículo X del Reglamento Núm. 9017. La Ley establece responsabilidad civil a los patronos que violen esta disposición. Véase Artículo 10 de la Ley Núm. 379.

De otra parte, el patrono y el empleado pueden acordar un periodo de reposición de horas no trabajadas durante la semana por razones personales del empleado. Las horas repuestas no se considerarán horas extras, siempre y cuando se trabajen en la misma semana de la ausencia, no excedan de doce (12) horas en un día, ni excedan cuarenta (40) horas en la semana. Aunque no existe un requisito de forma para el trámite de este tipo de solicitud, si el patrono permite que el empleado labore durante el periodo propuesto para la reposición de horas, se entenderá que este concedió la petición. Además, el que se haya concedido esta solicitud no implicará un ajuste permanente a la jornada de trabajo del empleado. Véase Artículo IX del Reglamento Núm. 9017.

Como vemos, existen mecanismos que se encuentran a la disposición del empleado para solicitar un ajuste en su jornada o lugar de trabajo, que le permiten manejar los asuntos relacionados a la situación de emergencia. Además, el conceder solicitudes de cambios de lugar de trabajo, lo cual podría incluir el trabajo remoto, constituye una medida que contribuiría a controlar la propagación del COVID-19 en Puerto Rico. Fomentamos el que los patronos tramiten estas solicitudes con celeridad de forma que se pueda promover la seguridad y la salud en el ambiente laboral.

IV. LICENCIAS Y BENEFICIOS DISPONIBLES PARA LOS EMPLEADOS AFECTADOS O EXPUESTOS AL COVID-19

El Artículo 6 de la Ley de Salario Mínimo, Vacaciones y Licencia por Enfermedad de Puerto Rico, Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998, según enmendada, 29 LPRA secs. 250 *et seq*. ("Ley Núm. 180-1998"), regula la licencia por enfermedad y para vacaciones de los empleados no exentos. Véase 29 LPRA secs. 250d, 250f. En cuanto a la licencia por enfermedad, la Ley Núm. 180-1998 establece que los empleados cobijados por esta legislación acumularán un (1) día de enfermedad por cada mes en el que trabajen al menos ciento treinta (130) horas. Véase 29 LPRA sec. 250d(a).

La licencia por enfermedad le ofrece al empleado la oportunidad de utilizarla cuando se encuentre enfermo, incapacitado o expuesto a una enfermedad contagiosa que requiera su ausencia del trabajo para la protección de su salud y la de otras personas, y su propósito esencial

es proteger al obrero contra la pérdida de salarios cuando se tiene que ausentar de su trabajo por alguna condición de salud. Además, puede ser utilizada para visitas médicas preventivas, rutinarias o de diagnóstico de condiciones de salud. Por lo tanto, los empleados tienen a su disposición el uso de la licencia por enfermedad para atender cualquier ausencia meritoria relacionada al COVID-19.

Además, los empleados del sector privado cobijados por la Ley Núm. 180-1998, que trabajen para patronos con más de quince (15) empleados, pueden utilizar hasta un máximo de cinco (5) días acumulados por enfermedad, siempre que mantengan un balance de cinco (5) días, para atender: (1) el cuidado y atención por razón de enfermedad de sus hijos o hijas, su cónyuge, su madre o su padre; y (2) el cuidado y atención por razón de enfermedad de menores, personas de edad avanzada o con impedimentos sobre las cuales tenga custodia o tutela legal. Véase 29 LPRA sec. 250d(n).

Es importante señalar que la Ley Núm. 180-1998 dispone que un patrono no podrá utilizar las ausencias por enfermedad justificadas, como criterio para evaluar la eficiencia del empleado. 29 LPRA sec. 250d(p). Por tanto, el uso justificado de la licencia por enfermedad no debe afectar negativamente el proceso de evaluación del empleado si es considerado para aumentos o ascensos, ni puede ser utilizado para justificar acciones disciplinarias como suspensiones o despidos. Véase Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico* 82-87 (1era ed. 2019).

Por otro lado, el empleado cobijado por la Ley Núm. 180-1998 puede solicitar se le permita el uso de su licencia para vacaciones para las situaciones que entienda convenientes, lo cual será concedido por el patrono discrecionalmente. No obstante, esta licencia podrá ser exigida por el empleado que las hubiera acumulado por un año y este tiene derecho a disfrutar de por lo menos cinco (5) días laborables consecutivos de vacaciones anualmente. Las tasas de acumulación mínima de licencia para vacaciones varían según la fecha de contratación del empleado, y para aquellos contratados a partir del 26 de enero de 2017, según los años de experiencia que tengan en el empleo. Véase 29 LPRA sec. 250d(p).

Además, el patrono podrá proveer cualquier otra licencia que haya adoptado en sus políticas de personal o en el contrato individual de empleo, o que permita, y que pueda beneficiar al empleado en caso de que este tenga que ausentarse prolongadamente. Ante la emergencia que enfrentamos, es imperativo que los patronos provean herramientas adecuadas para que los empleados puedan atender situaciones médicas y de prevención de contagio.

En cuanto a los empleados clasificados como ejecutivos, administradores y profesionales bajo el *Fair Labor Standards Act* de 1938, según enmendado, y el Reglamento del DTRH Núm. 7082, titulado Reglamento Núm. 13-Quinta Revisión (2005), generalmente conocidos como empleados exentos, en general son excluidos de la legislación laboral en cuanto a algunos beneficios, tales como la acumulación de licencia para vacaciones y por enfermedad. Véase 29 LPRA sec. 250f. Así, los derechos de estos empleados son aquellos que surjan del contrato de empleo o de acuerdos pactados con su patrono. Por tanto, de ser necesario, al igual que ocurre con los empleados no exentos, los patronos deberán conceder la licencia de enfermedad aplicable a estos

empleados; y de agotarse la misma, en la medida que sea posible, aplicar cualquier otra licencia provista en sus políticas de empleo.

Como norma general, los empleados exentos deben ser remunerados de forma íntegra por cada semana de trabajo en la que realicen alguna tarea. Ello sin importar las horas que trabajen durante esa semana. El salario de los empleados exentos es uno fijo por cada periodo de pago y no está sujeto a variaciones por la cantidad o calidad del trabajo que realice.

Así las cosas, los patronos pueden acreditar las horas y/o días de ausencia por el COVID-19 de empleados exentos al tiempo acumulado en las licencias que tenga disponible, siempre que su compensación no se vea afectada. Sin embargo, si el empleado exento no realiza ningún trabajo por una semana, ya sea presencial o de manera remota, no tiene derecho a la paga de esas semanas. Si el empleado exento trabaja por menos de una semana, y no tiene licencias acumuladas o las mismas son insuficientes para cubrir los días de cierre, el patrono aun así debe pagar de forma íntegra la semana de trabajo para que el trabajador mantenga la clasificación de exento. Véase US Department of Labor, Opinion FLSA 005-41 (2005).

Debemos recordar que, ante la situación de emergencia y la obligación de los patronos de mantener lugares de empleo seguros y salubres, los patronos siempre pueden otorgar beneficios laborales superiores a los establecidos por ley.

V. BENEFICIOS ADICIONALES

Aquellos empleados que padezcan de alguna enfermedad grave de carácter catastrófico pueden recurrir a la licencia especial con paga de hasta seis (6) días laborables anuales. Véase 29 LPRA sec. 508b. La Ley Núm. 28-2018, Ley de Licencia Especial para Empleados con Enfermedades Graves de Carácter Catastrófico, 29 LPRA secs. 508 *et seq.*, define "enfermedad grave de carácter catastrófico" como aquella enfermedad enumerada en la cubierta especial de la Administración de Seguros de Salud de Puerto Rico, según esta sea actualizada de tiempo en tiempo. Actualmente, esta incluye las siguientes condiciones: síndrome de inmunodeficiencia adquirida (SIDA); tuberculosis; lepra; lupus; fibrosis quística; cáncer; hemofilia; anemia aplástica; artritis reumatoide; autismo; esclerodermia; esclerosis múltiple; esclerosis lateral amiotrófica (ALS); enfermedad renal crónica; fenilcetonuria (PKU); e hipertensión pulmonar. Para tener derecho a utilizar esta licencia especial, el empleado tiene que haber agotado su licencia por enfermedad; y debe haber trabajado para su patrono al menos doce (12) meses y un promedio de ciento treinta (130) horas mensuales durante dicho periodo. Véase 29 LPRA sec. 508a.

Asimismo, la Ley Federal de Ausencia Familiar y Médica, 29 USC secs. 2601 *et seq*. (*Family and Medical Leave Act* o FMLA, por sus siglas en inglés), permite a un empleado ausentarse por un periodo de doce (12) semanas dentro de doce (12) meses, sin paga y con reserva de empleo, por diversas razones entre las cuales se encuentra: en caso grave de su salud o la de su familia inmediata (hijos, cónyuge o padres), según definido por dicha ley. La FMLA aplica a empleados que hayan trabajado al menos un año para su patrono, al menos 1,250 horas durante el pasado año y cuyos patronos empleen al menos cincuenta (50) empleados. Esta Ley considera una "condición grave de salud" aquella que: requiere una estadía de al menos una noche en un

hospital o entidad de cuidado médico; incapacita al empleado o a un familiar por más de tres (3) días y requiere tratamiento continuo; es una condición crónica que causa periodos ocasionales de incapacidad del empleado o un familiar y requiere tratamiento médico al menos dos (2) veces al año; o, surge por razón de un embarazo, incluyendo las citas médicas relacionadas al mismo y el reposo requerido por un doctor.[1]

De los empleados necesitar ausentarse al trabajo debido al COVID-19, luego de haber agotado las licencias aplicables, así como las que pudieran ser otorgadas por la emergencia, estos podrán solicitar los beneficios de Seguro por Incapacidad No Ocupacional Temporal ("SINOT"), creado a tenor con la Ley de Beneficios por Incapacidad Temporal, Ley Núm. 139 de 26 de junio de 1968, según enmendada, 11 LPRA secs. 201 *et seq*. El SINOT provee beneficios a los trabajadores asegurados que han perdido su salario como consecuencia de una incapacidad ocasionada por una enfermedad o lesión que no esté relacionada con el empleo.

De otra parte, en caso de que se establezca que una exposición o contagio particular con el COVID-19 se clasifique como ocupacional, es decir que ocurre en el escenario del trabajo, el empleado podría obtener ciertas garantías y beneficios al amparo de la Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo, Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada, 11 LPRA secs. 1 *et seq*. ("Ley Núm. 45"). Este estatuto establece un sistema de seguro compulsorio y exclusivo para compensar a los obreros de patronos asegurados del sector público y privado que sufran lesiones o enfermedades en el curso del empleo. La Ley Núm. 45 dispone como remedios la asistencia médica y la compensación por incapacidad, ya sea transitoria o permanente, así como por muerte. Los acreedores de estos remedios son todos aquellos obreros y sus familiares que trabajan para patronos asegurados afectados por enfermedades ocasionadas por un acto o función inherente a su trabajo, y que ocurran en el curso y como consecuencia del mismo.

Si el patrono determina o se ve obligado a cerrar total o parcialmente, debido al COVID-19, un empleado pudiera ser elegible a compensación bajo el Seguro por Desempleo, en virtud de la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, Ley de Seguridad de Empleo de Puerto Rico, 24 LPRA secs. 701 *et seq*. De igual forma, la ciudadanía debe estar atenta a las comunicaciones que sean emitidas por el DTRH para conocer sobre cualquier beneficio adicional por desempleo que sea provisto en el futuro a la luz de la emergencia.

VI. DESPIDOS O SUSPENSIONES

Los despidos que se notifican expresamente y las suspensiones indefinidas o por un término que exceda de tres (3) meses deben realizarse de conformidad con la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada, 29 LPRA sec. 185a *et seq*. ("Ley Núm. 80"). Con el fin de desalentar los despidos injustificados, la Ley Núm. 80 establece que los empleados despedidos sin justa causa tienen derecho a recibir de su patrono la indemnización o "mesada" que corresponda según las disposiciones del Artículo 1 de la Ley Núm. 80, 29 LPRA sec. 185a.

---

[1] Para más información en torno a la aplicabilidad de esta licencia a situaciones relacionadas al COVID-19, conforme la interpretación oficial del Departamento del Trabajo de Estado Unidos, deben visitar la siguiente página electrónica: https://www.dol.gov/agencies/whd/fmla/pandemic.

Entre las razones para el despido de un empleado que se podrán entender como justa causa se encuentran aquellas que afecten el buen y normal funcionamiento de un establecimiento, las cuales incluyen: el cierre total, temporero o parcial de las operaciones del establecimiento; y las reducciones en empleo que se hacen necesarias debido a una reducción en el volumen de producción, ventas o ganancias, anticipadas o que prevalecen al ocurrir el despido o con el propósito de aumentar la competitividad o productividad del establecimiento. Véase 29 LPRA sec. 185b; Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, *Guías para la Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico* 138-140 (1era ed. 2019).

VII. PROHIBICIONES CONTRA DISCRIMEN Y REPRESALIAS

Al momento de procurar un ambiente de trabajo salubre y de implementar las medidas discutidas en la presente Opinión, ante la situación de emergencia provocada por el COVID-19, el patrono deberá cumplir con las disposiciones estatutarias que prohíben el discrimen en el empleo, particularmente por razón de edad, origen social o nacional, religión, condición social, raza, color, sexo, impedimento o condición de embarazo, conforme establecen las siguientes leyes:

1. Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959, según enmendada, conocida como Ley contra el Discrimen en el Empleo, 29 LPRA secs. 146 *et seq.*;

2. Ley Núm. 69 de 6 de julio de 1985, según enmendada, conocida como Ley para Garantizar la Igualdad de Derecho al Empleo, 29 LPRA secs. 1321 *et seq.*;

3. Ley Núm. 44 de 2 de julio de 1985, según enmendada, conocida como Ley para Prohibir el Discrimen Contra las Personas con Impedimentos, 1 LPRA secs. 501 *et seq.*; y

4. Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942, según enmendada, conocida como Ley de Protección a las Madres Obreras, 29 LPRA secs. 467 *et seq.*

Los empleados que se expresen en contra de sus patronos o presenten una querella formal, por entender que le han violado sus derechos durante el manejo de la emergencia provocada por el COVID-19, tienen derecho a protección contra represalias. La Ley Núm. 115-1991, según enmendada, conocida como Ley de Represalias contra el Empleado por Ofrecer Testimonio, prohíbe que un patrono despida, amenace o discrimine contra un empleado con relación a los términos, condiciones, compensación, ubicación, beneficios o privilegios del empleo porque el empleado ofrezca o intente ofrecer, verbalmente o por escrito, cualquier testimonio, expresión o información ante un foro legislativo, administrativo o judicial, en procedimientos internos de la empresa, o ante cualquier empleado o representante en una posición de autoridad, cuando dichas expresiones no sean de carácter difamatorio ni constituyan divulgación de información privilegiada establecida por ley. Véase 29 LPRA sec. 194b(a).

Asimismo, en el caso de empleados que han solicitado un ajuste en su horario de trabajo, reducciones a su jornada o cambios de lugar de trabajo, el Artículo 10 de la Ley Núm. 379, también los protege contra actos de represalias producto de haber presentado tales solicitudes. Véase Artículo X del Reglamento Núm. 9017.

Ante la situación histórica en la que nos encontramos inmersos, es imperativo tomar medidas para proteger a la población de Puerto Rico, así como brindarle las herramientas a nuestra clase trabajadora para protegerse a sí mismos y a los suyos. Hacemos un llamado a todos los que componen el entorno laboral a exhibir prudencia y empatía para enfrentar la emergencia que nos afecta a todos. Particularmente, le reiteramos a los patronos que pueden ofrecer beneficios superiores a los aquí discutidos en provecho del recurso más valioso de su organización: el humano.

Cordialmente,

Briseida Torres Reyes
Secretaria