



Yo, LCDO. JAVIER GÓMEZ CRUZ, Secretario de la Cámara de Representantes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico,

CERTIFICO:

Que el P. de la C. 817, titulado

"Ley

Para crear la "Ley de Internados Justos de Puerto Rico" a los fines de garantizar que el reclutamiento de estudiantes universitarios(as) o personas recién graduadas, mediante internados, pasantías o experiencias de investigación incluya compensación económica, excepto cuando se trate de una experiencia a cambio de créditos universitarios, se trate de trabajo voluntario o cuando una entidad sin fines de lucro incipiente acredite que carece de recursos para compensar al (la) estudiante, necesita el trabajo que realizará el(la) estudiante y proveerá una experiencia de aprendizaje y aprovechamiento para el(la) estudiante; para establecer los deberes del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos para asegurar el cumplimiento de esta Ley; y para otros asuntos relacionados."

ha sido aprobado por la Cámara de Representantes y el Senado del Estado Libre Asociado de Puerto Rico en la forma que expresa el documento que se acompaña.

PARA QUE ASÍ CONSTE, y para notificar al Gobernador del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, expido la presente en mi oficina en el Capitolio, San Juan, Puerto Rico a los quince (15) días del mes de noviembre del año dos mil veintidós y estampo en ella el sello de la Cámara de Representantes del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Lcdo. Javier Gómez Cruz
Secretario

(P. de la C. 817)

LEY

Para crear la "Ley de Internados Justos de Puerto Rico" a los fines de garantizar que el reclutamiento de estudiantes universitarios(as) o personas recién graduadas, mediante internados, pasantías o experiencias de investigación incluya compensación económica, excepto cuando se trate de una experiencia a cambio de créditos universitarios, se trate de trabajo voluntario o cuando una entidad sin fines de lucro incipiente acredite que carece de recursos para compensar al (la) estudiante, necesita el trabajo que realizará el(la) estudiante y proveerá una experiencia de aprendizaje y aprovechamiento para el(la) estudiante; para establecer los deberes del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos para asegurar el cumplimiento de esta Ley; y para otros asuntos relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Conseguir internados, pasantías o trabajos de investigación es tarea casi obligada para cualquier estudiante universitario que aspira a ser admitido a un programa graduado u obtener un empleo a tiempo completo una vez culmine sus estudios. En estos tiempos, tener un título universitario no es suficiente. Una persona recién graduada se encuentra con empleadores que piden años de experiencia, además de títulos universitarios y buenos promedios. Para muchos la forma de obtener esa experiencia es mediante internados, pasantías o experiencias de investigación que realizan al mismo tiempo que toman sus cursos universitarios.

Ahora bien, en muchas ocasiones las oportunidades disponibles para estudiantes universitarios, particularmente a nivel subgraduado, no conllevan una remuneración económica. Esta práctica, además de ser injusta, ha sido fuertemente criticada desde hace varias décadas por servir como un subterfugio para obtener trabajo sin costo alguno y permitir la explotación de la juventud. Por otro lado, el normalizar las experiencias sin paga tiende a mantener bajos los salarios de empleos *entry level*. Además, los internados, pasantías o experiencias de investigación sin paga perpetúan el estancamiento de la juventud de clase media y pobre.

Los crecientes costos de la educación post-secundaria obligan a muchos a estudiar y trabajar simultáneamente para poder sufragar los gastos de matrícula, libros, materiales, vivienda, transportación y alimento. Un(a) estudiante que tiene que trabajar para estudiar no puede darse el lujo de trabajar sin compensación económica alguna. Aunque necesite la experiencia, y esté en la mejor disposición de obtenerla, su realidad económica no se lo permite. Además de tener que sufragar sus gastos personales, un trabajo sin paga cuesta, pues hace falta dinero para adquirir la vestimenta apropiada,

tener el equipo o los materiales necesarios y transportarse al lugar de empleo. Ante esta realidad, la única alternativa para estos(as) jóvenes universitarios(as) es endeudarse con la esperanza de algún día obtener un trabajo que le permita saldar su deuda. Así, estos internados, pasantías o investigaciones sin paga están disponibles solo para aquellos(as) estudiantes de clase alta que no necesitan generar ingreso para costear su educación.

Conscientes de las críticas, algunos estados, como Florida, Nueva York y California, han aprobado legislación para limitar lo que se puede considerar como un "internado". Ello, debido a que un "interno" no está cobijado por las leyes laborales de salario mínimo y anti-discrimen. Para brindar más protecciones a los(as) jóvenes, se ha promovido legislación que limite la definición de lo que es un "internado" a una cantidad máxima de horas semanales y durante un periodo corto de tiempo (usualmente, no más de dos o tres meses). Por otro lado, entidades gubernamentales han tomado pasos afirmativos prohibiendo los internados sin paga. En el 2019, el Congreso de Estados Unidos aprobó un programa para pagarle a sus internos(as). Hasta ese entonces, el 90% de las oficinas de la Cámara no pagaban a sus internos(as). Por su parte, el Parlamento Europeo condenó la práctica de los internados sin paga como "una forma de explotación del trabajo de la juventud y una violación de sus derechos" y prohibió a sus integrantes tener internos(as) sin remuneración económica.

Actualmente, no hay ninguna ley federal o local que regule los internados. Bajo el *Fair Labor Standards Act*, todo empleador con fines de lucro (for profit employer) tiene el deber de pagar a sus empleados a cambio de su trabajo, pero las personas que hacen internados, pasantías o algún otro programa no remunerado no se consideran un "empleado" bajo la ley. Para atender esos casos grises en donde no es claro si la persona realmente está haciendo un internado o está trabajando para el empleado, las cortes federales desarrollaron el *primary beneficiary test*. El análisis depende de siete factores: 1) si el interno sabe que no recibirá compensación, 2) si el entrenamiento es comparable al que recibiría en una institución educativa, 3) si el internado está entrelazado al programa educativo del estudiante, 4) si el internado se acomoda al calendario académico del estudiante, 5) si el internado se limita al periodo durante el cual el interno recibe algún aprendizaje de beneficio, 6) si el trabajo del interno complementa, pero no reemplaza, el de otros empleados y 7) si hay un entendido de que el internado no otorga un derecho a obtener un empleo. No obstante, la mayoría de las personas que realizan internados, pasantías o investigaciones sin paga no conocen lo anterior. Aun aquellos(as) que entienden que deben ser remunerados por su trabajo, raras veces presentan una querrela a esos fines. Una investigación de ProPublica reveló que muchas veces los(as) *interns* optan por no presentar querrelas para no perder una potencial oportunidad de empleo en el futuro y que aquellas que sí se radican no son una prioridad para el Departamento del Trabajo federal.

Por otro lado, según el informe "Empleo y Desempleo en los Jóvenes" publicado en diciembre 2020 por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto

Rico, en el 2019 las y los jóvenes (definidos como aquellos entre 16-24 años) representaron el 9.5% de la fuerza laboral en el país. Mientras tanto, representaron el 22.5% del total de personas desempleadas en el 2019. Para la misma fecha, la tasa de desempleo de las y los jóvenes fue de 19.6% mientras que la tasa de desempleo del total de la población fue de 8.4%. Más recientemente, y en el contexto de la crisis del COVID-19, algunos informes apuntan a tasas de desempleo e impacto económico más severas, al punto de que un 42.4% de estudiantes universitarios encuestados el año pasado indicaron haber perdido oportunidades de nuevo empleo debido a la pandemia. Por otro lado, un Informe del Instituto de Estadísticas revela que el perfil del migrante es mayoritariamente joven y que aproximadamente la mitad de esos jóvenes tienen algún grado universitario. Además, resultados informados por el Negociado del Censo, revelan que en la última década se registró una baja poblacional de 11.8% en Puerto Rico. Esta fue la mayor merma en cualquier jurisdicción de Estados Unidos. De hecho, se estima que entre 2010 y 2016, unos 82,432 jóvenes entre 18 y 24 años emigraron del país y se estimó que, como consecuencia de los huracanes Irma y María, entre 2017 y 2019 podrían haber migrado entre 17,250 a 32,721 personas entre las edades de 18 a 24 años.

Asimismo, de acuerdo con la Asociación Nacional de Universidades y Empleadores (NACE por sus siglas en inglés), los estudiantes que completen pasantías sin paga ganan en promedio \$20,000 menos que aquellos que completan una pasantía con paga. Además, el 81% de las personas que completan pasantías no pagadas son mujeres, y solo el 19% de las pasantías pagadas son ocupadas por estudiantes de primera generación. El estudio también revela que las personas con prácticas remuneradas obtienen mejores resultados en las ferias de empleo y acaban recibiendo más ofertas de trabajo, mientras que los estudiantes que nunca habían hecho prácticas recibieron el mismo número de ofertas de trabajo que los que no estaban remunerados.

Así pues, los jóvenes están en una situación precaria y de desventaja. Esta Asamblea Legislativa tiene el deber de tomar acciones afirmativas para reconocer el valor del trabajo de la juventud y prohibir que entidades que tienen la capacidad económica para pagar por internados, pasantías o experiencias de investigación obtengan trabajo gratuitamente. Por otro lado, aquellas entidades que no tienen capacidad económica y tienen la necesidad de apoyo adicional deberán acreditarlo y cumplir con una serie de requisitos diseñados para proteger a los(as) participantes de estos programas.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.-Título

Esta Ley se conocerá como la "Ley de Internados Justos de Puerto Rico".

Artículo 2.-Política Pública

Es la política pública del Gobierno en Puerto Rico promover que se brinden oportunidades a jóvenes universitarios(as) para adquirir conocimiento y experiencia práctica durante sus años de estudios de forma justa y razonable, así como protegerles de cualquier explotación laboral o trabajo sin compensación económica.

Artículo 3.-Aplicabilidad

Las disposiciones de esta Ley aplicarán a todo internado, pasantía o trabajo de investigación, según definidos en el Artículo 4 de esta Ley.

No será óbice para el cumplimiento con esta Ley que un programa tenga otro nombre que no sea "internado", "pasantía", "práctica laboral" o "experiencia de investigación", siempre que se trate de un programa que cumpla con la definición del establecida en el Artículo 4.

Artículo 4.-Definiciones

- (a) Internado, pasantía o trabajo de investigación: Se entenderá como todo aquel programa de una entidad pública o privada que ofrece una experiencia de aprendizaje y trabajo para estudiantes de escuela superior o instituciones post secundarias o personas con menos de un (1) año de graduada y que cumpla con las siguientes características:
- i. duración sea de diez (10) horas o más a la semana,
 - ii. se lleve a cabo durante un período de tiempo definido con anterioridad a su comienzo,
 - iii. los(as) participantes tengan un(a) supervisor(a) directo(a) y
 - iv. estos (as) serán evaluados(as) al menos a mitad del programa y al final por un(a) supervisor(a), quien discutirá los resultados de la evaluación con el(la) participante y establecerá acciones que ayuden al mejoramiento del(la) participante.
 - v. incluya un componente educativo y de mentoría relacionado al desarrollo de destrezas, redes de contacto, y desarrollo profesional.

Los internados, pasantías o experiencias de investigación no deberán implicar en ningún caso el desplazamiento de personas que ejerzan una función o labor retribuida en la entidad, ni deberá limitar la creación de

empleos retribuidos por parte de esta o implicar impedimento de clase alguna para ello.

- (b) Voluntariado: el alistamiento libre y voluntario de ciudadanos(as) a participar en actividades de interés social o comunitario, sin que medie obligación que no sea puramente cívica ni retribución de clase alguna y siempre que dicha participación se dé dentro del ámbito de organizaciones públicas o privadas.

Se excluyen las actuaciones voluntarias aisladas o esporádicas prestadas al margen de organizaciones públicas o privadas, por razones familiares, la amistad o de buena vecindad.

El voluntariado no deberá implicar en ningún caso el desplazamiento por voluntarios de personas que ejerzan una función o labor retribuida en las referidas organizaciones, ni deberá limitar la creación de empleos retribuidos por parte de estas o implicar impedimento de clase alguna para ello. Tampoco podrá requerir un compromiso de más de veinte (20) horas a la semana.

Artículo 5.-Prohibición de internados, pasantías o experiencias de investigación sin compensación económica

Se prohíbe a cualquier persona natural o jurídica o entidad gubernamental ofrecer un internado, pasantía o experiencia de investigación, o programa similar, a un(a) estudiante de una institución post secundaria o persona con menos de un año de graduada sin compensación económica. Cualquier internado, pasantía o experiencia de investigación debe ser remunerada, como mínimo, a base del salario mínimo federal o local, el que sea mayor, o mediante estipendio global que, al calcularse el tiempo trabajado y el estipendio otorgado, represente una compensación equivalente al salario mínimo.

Artículo 6.- Requisitos para ser exento de la prohibición a los internados, pasantías y experiencias de investigación sin compensación económica

Se exime de las disposiciones de esta Ley a:

- 1) aquellos programas cuyo propósito sea cumplir con algún requisito de graduación o que se ofrezcan a cambio de créditos universitarios,
- 2) aquellos programas o experiencias de voluntariado según definido en el Artículo 4 de esta Ley,

- 3) aquellos programas en donde el(la) participante se limita a observar lo que hacen otros empleados o investigadores (también conocido como "shadowing") o las tareas asignadas no requieren conocimientos ni destrezas básicas de alguna materia particular,
- 4) aquellos programas de internado o voluntariado de departamentos o agencias del gobierno federal,
- 5) aquellos programas de entidades sin fines de lucro que demuestren y acrediten ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico que:
 - a) son de base comunitaria, tienen menos de cinco (5) años de existencia, o, teniendo más de cinco (5) años, están desarrollando un proyecto nuevo de interés social o servicio comunitario
 - b) necesitan el apoyo adicional que brindará el(la) participante o desean ofrecer una experiencia profesional especializada a un(a) estudiante de una institución post secundaria o recién graduado(a) con menos de un año de experiencia,
 - c) no tienen la capacidad económica para remunerar al participante del programa,
 - d) la experiencia permitirá al participante adquirir conocimiento y experiencia práctica y no se limitará a tareas administrativas, clericales u ordinarias que no requieren tener conocimiento o destreza particular y no estén relacionadas a su campo de estudio, y
 - e) al participante no se le exigirá trabajar más de veinte (20) horas semanales.
 - f) ofrecerán al participante un componente educativo que sirva para desarrollar destrezas, conocimiento, desarrollo profesional o redes de contacto.

Artículo 7.- Deberes con el Departamento del Trabajo de Puerto Rico

Toda entidad sin fines de lucro que interese estar exenta de las disposiciones de esta Ley deberá obtener la autorización del (de la) Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. Para ello deberá completar y enviar un formulario, que deberá crear el(la) Secretario(a), que incluya los siguientes aspectos:

- a) información sobre la entidad solicitante: proveer información básica del historial y experiencia de la entidad, una descripción del trabajo que realiza o los servicios que brinda y las comunidades o sectores que atiende,
- b) descripción del programa: qué tareas o labores se le asignarán al participante, quién supervisará al participante, qué debe aprender el(la) participante durante el programa, qué beneficios obtendrá el(la) participante del programa y qué beneficios obtendrá la entidad solicitante,
- c) duración del programa: cuánto tiempo durará el internado, pasantía o experiencia de investigación y cuántas horas tiene que cumplir el(la) participante a la semana, si hay un horario establecido o flexible y si será de forma presencial, remota o híbrida,
- d) costo mínimo del programa: a base del salario mínimo federal o local, el que sea mayor, cuánto tendría que pagar el(la) solicitante por el trabajo del (de la) participante,
- e) acreditación de dificultad económica para pagarle al (a la) participante del programa, mediante planillas, estados financieros o algún otro documento que demuestre la falta de recursos para costear el internado, pasantía o experiencia de investigación y
- f) justificación de la necesidad de apoyo, mediante la cual la entidad describa el apoyo o trabajo necesario que realizará el(la) participante del programa de internado, pasantía o investigación.

Artículo 8.- Derechos de las personas que participen en internados, pasantías o experiencias de investigación

Toda persona que participe en un internado, pasantía o experiencia de investigación tendrá los siguientes derechos:

- (a) recibir compensación económica o crédito académico por el trabajo que realiza como parte de un internado, pasantía o experiencia de investigación,
- (b) adquirir conocimiento y experiencia práctica durante los años de estudio en un ambiente de respeto, apoyo y profesionalismo en el cual se reconozca y valore su trabajo,

- (c) ser informado sobre las tareas específicas remuneradas que se le asignaran durante el periodo de su programa, así como los criterios bajo los cuales será evaluado,
- (d) estar protegida(o) contra el discrimen, ataques a su honra y reputación, humillaciones y atropellos,
- (e) protección a su salud, integridad física y privacidad, así como ser informado sobre cualquier acomodo razonable que se le brindará para atender algún impedimento que así lo requiera,
- (f) ser informada de los derechos que le cobijan al amparo de esta Ley, y
- (g) todos aquellos derechos que se deriven del acuerdo con la persona natural o jurídica para la cual trabaja.

Artículo 9.- Deberes del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos

El(la) Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos deberá confeccionar el formulario que se describe en el Artículo 4 de esta Ley dentro de los quince (15) días siguientes a su aprobación. El(la) Secretario(a) deberá enviar una notificación a los(as) presidentes(as) de los cuerpos legislativos cuando el formulario esté disponible. La ausencia de un formulario de parte del Departamento no impedirá que aquellas entidades sin fines de lucro que deseen solicitar a la exención lo hagan, siempre que cumplan con los requisitos que se disponen en el Artículo 4 de esta Ley. En este caso, deberán enviar remitir su solicitud por escrito con la información que requiere el Artículo 8 de esta Ley.

El(la) Secretario(a) deberá responder a las solicitudes presentadas al amparo de esta Ley en un término no mayor de diez (10) días.

El(la) Secretario(a) será responsable de publicar la lista de las entidades exentas al amparo de esta Ley en la página web del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. La lista deberá ser actualizada mensualmente.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos deberá promulgar acuerdos colaborativos con aquellos departamentos o agencias del gobierno federal que tengan internados o voluntariados para promover que estos cumplan con las disposiciones de esta Ley.

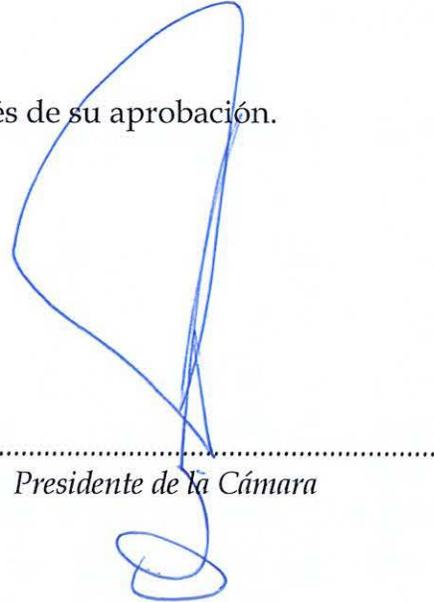
El(la) Secretario(a) queda por la presente autorizado(a) para adoptar aquellas reglas y reglamentos que considere necesarios para la mejor y debida administración de esta Ley, en un término no mayor de sesenta (60) días de su aprobación.

Artículo 10.-La Oficina de Gerencia y Presupuesto, el Departamento de Hacienda y la Autoridad de Asesoría Financiera y Agencia Fiscal de Puerto Rico tendrán el deber ministerial de identificar, separar y garantizar anualmente los fondos necesarios para la consecución de lo dispuesto en esta Ley. Durante el periodo de análisis del presupuesto para cada año fiscal, deberán realizar las gestiones necesarias para certificar la disponibilidad de los fondos necesarios hasta que se cumpla con lo aquí dispuesto. Los fondos necesarios a estos fines, deberán ser consignados en la petición presupuestaria para el Año Fiscal 2022-2023 y en los años subsiguientes.

Artículo 11.-Vigencia

Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.


.....
Presidente del Senado


.....
Presidente de la Cámara

Aprobada en 22 diciembre 2022

.....
Gobernador