

# GOBIERNO DE PUERTO RICO

19<sup>na</sup> Asamblea  
Legislativa

3<sup>ra</sup> Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### **P. del S. 867**

28 de abril de 2022

Presentado por la señora *Santiago Negrón*

*Referido a la Comisión de Innovación, Telecomunicaciones, Urbanismo e Infraestructura; y a la Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales*

#### **LEY**

Para establecer la “Ley del derecho a la desconexión digital”, con el fin de reconocer a toda persona empleada su derecho a la desconexión de comunicaciones electrónicas relacionadas con su empleo fuera de horas laborales; y para establecer otras disposiciones complementarias.

#### **EXPOSICIÓN DE MOTIVOS**

El Gobierno de Puerto Rico tiene como política pública respetar y garantizar los derechos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948. El Artículo 12 de dicho instrumento internacional, que es norma imperativa entre el cuerpo de normas del derecho internacional consuetudinario, establece que “[n]adie será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, ni su familia, ni cualquier entidad, ni de ataques a su honra o su reputación. Toda persona tiene derecho a la protección de la ley contra tales injerencias o ataques”. La Constitución de Puerto Rico recoge expresamente este derecho en la Sección 8 del Artículo II al disponer que “[t]oda

persona tiene derecho a protección de ley contra ataques abusivos a su honra, a su reputación y a su vida privada o familiar”.

El desarrollo de nuevas tecnologías ha alterado la manera en que nos relacionamos los seres humanos. Ese cambio ha afectado significativamente el ámbito laboral. Hasta hace algunas décadas, la gran mayoría de la fuerza laboral realizaba sus labores dentro de un tiempo determinado y en un lugar específico. La jornada laboral de ocho (8) horas diarias fue una de las grandes conquistas obtenidas con el esfuerzo y el sudor de la clase trabajadora. La misma ayudó a reducir la explotación de la persona empleada y a mejorar sus condiciones de vida dentro y fuera de su empleo.

En el mundo actual, la popularidad de dispositivos electrónicos portátiles ha reducido la línea tajante entre nuestra vida privada y nuestro empleo. La posibilidad de comunicarse con una persona en cualquier parte del mundo a cualquier hora del día ya no es una idea abstracta, sino una realidad cotidiana que requiere analizar cuidadosamente medidas para proteger la vida privada de la ciudadanía de presiones indebidas por parte de sus patronos.

Particularmente a raíz de la pandemia suscitada por la propagación del Coronavirus (COVID-19), y el aumento exponencial en el trabajo remoto engendrado en ese contexto, se ha desdibujado como nunca la frontera entre el horario de trabajo y el tiempo personal y familiar. Muchos patronos presumen que la disponibilidad inmediata y permanente que supone la red de telecomunicaciones implica que el personal de trabajo debe estar disponible para atender asuntos laborales ininterrumpidamente, creándose circunstancias de potencial explotación no contempladas en la Ley. De no actuar prontamente para reglamentar este aspecto del teletrabajo, continuaría la precarización de la clase trabajadora al sometersele injustamente al arbitrio de su patrono las 24 horas del día.

En reconocimiento de este nuevo escenario, otros países han adoptado políticas públicas para proteger la intimidad de la persona empleada fuera de sus horas laborables. Así surgió lo que ya comienza a denominarse el derecho a la desconexión digital. Este derecho busca proteger la facultad de las personas de desconectarse de su

empleo, reconociéndoles primordialmente la potestad de negarse a responder a comunicaciones electrónicas relacionadas con su empleo fuera de horas laborables. En 2017, Francia convirtió en ley el derecho a la desconexión digital que su Corte Suprema ya había reconocido desde 2004. Con el fin de atemperar su ley doméstica a directrices de la Unión Europea, en diciembre de 2018 España incorporó el derecho a la desconexión digital en el Artículo 88 de su Ley Orgánica de Protección de Datos Personales y Garantía de los Derechos Digitales. Otros países también evalúan reconocer estatutariamente este derecho y han introducido proyectos de ley a esos efectos. Tal es el caso de Italia y Filipinas. Asimismo, aun sin legislación aplicable, algunas compañías multinacionales han comenzado a establecer políticas internas para proteger el derecho a la desconexión digital.

La importancia de respetar el derecho a la desconexión digital de la clase obrera aplica igualmente en la esfera pública. Cuando el Gobierno de Puerto Rico actúa como patrono, tiene la obligación de respetar el espacio íntimo de los empleados y las empleadas que laboran diariamente para ofrecer servicios de calidad a nuestra ciudadanía. Con esta medida hacemos justicia a estas personas a la vez que establecemos las excepciones necesarias para salvaguardar la seguridad y la salud de nuestro pueblo.

Con el propósito de hacer cumplir la política pública referida, esta Asamblea Legislativa reconoce estatutariamente en Puerto Rico el derecho a la desconexión digital como corolario del derecho a la intimidad protegido por el derecho internacional y por nuestra Constitución, y del derecho a no ser obligado a trabajar en exceso de la jornada laboral ordinaria.

#### **DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

- 1 Artículo 1.-Título
- 2 Esta Ley se conocerá como la “Ley del derecho a la desconexión digital”.
- 3 Artículo 2.-Declaración de Política Pública

1           Es política pública del Gobierno de Puerto Rico respetar y garantizar los  
2 derechos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por  
3 la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de  
4 1948. El Artículo 12 de dicho instrumento internacional, que es norma imperativa entre  
5 el cuerpo de normas del derecho internacional consuetudinario, establece que “[n]adie  
6 será objeto de injerencias arbitrarias en su vida privada, ni su familia, ni cualquier  
7 entidad, ni de ataques a su honra o su reputación. Toda persona tiene derecho a la  
8 protección de la ley contra tales injerencias o ataques”. La Constitución de Puerto Rico  
9 recoge expresamente este derecho en la Sección 8 del Artículo II al disponer que “[t]oda  
10 persona tiene derecho a protección de ley contra ataques abusivos a su honra, a su  
11 reputación y a su vida privada o familiar”.

12           En vista del impacto significativo que ha tenido el desarrollo de nuevas  
13 tecnologías en el área de las comunicaciones sobre el balance necesario entre la vida  
14 laboral y la vida privada de una persona empleada, corrientes modernas a través del  
15 mundo han comenzado a reconocer la importancia de salvaguardar el derecho a la  
16 desconexión digital. Con el propósito de hacer cumplir la política pública referida, es  
17 necesario reconocer estatutariamente en Puerto Rico el derecho a la desconexión digital  
18 como corolario del derecho a la intimidad protegido por el derecho internacional y por  
19 nuestra Constitución.

#### 20           Artículo 3.-Definiciones

21           Para los fines de esta Ley, las siguientes palabras y frases tendrán el significado  
22 señalado a continuación:

- 1 a) Comunicaciones electrónicas – Cualquier correo electrónico, mensaje de texto  
2 u otros medios digitales de enviar datos electrónicamente.
- 3 b) Emergencia – Evento serio y repentino, o un cambio imprevisto de  
4 circunstancias, que requiera acción inmediata para prevenir, controlar o  
5 remediar un daño inminente.
- 6 c) Persona Empleada – Toda persona que trabaje para cualquier agencia,  
7 corporación, municipio, instrumentalidad o subdivisión política de cualquier  
8 rama del Gobierno de Puerto Rico que emplee o permita trabajar a cualquier  
9 persona mediante compensación, así como para cualquier patrono en la  
10 empresa privada, y que reciba compensación por sus servicios. No incluye a  
11 contratistas independientes.
- 12 d) Patrono – Toda persona natural o jurídica que emplee o permita trabajar a  
13 cualquier persona empleada mediante compensación.
- 14 e) Represalia – Cualquier amenaza, amonestación, descenso, despido,  
15 suspensión, reducción de horas laborables, o cualquier otra acción de empleo  
16 adversa contra una persona empleada por haber ejercido, o intentado ejercer,  
17 cualquier derecho reconocido por esta Ley.

18 Artículo 4.-Derecho a la desconexión digital

19 Ningún patrono podrá requerir a una persona empleada que acceda o responda  
20 a comunicaciones electrónicas relacionadas con el empleo fuera de horas laborables,  
21 excepto en caso de emergencia, sean dichas comunicaciones generadas por el propio

1 patrono o sus subalternos, supervisores, clientes, contratistas o cualquier otra persona  
2 intermediaria.

### 3 Artículo 5.-Política sobre uso de dispositivos electrónicos

4 Todo patrono adoptará una política escrita sobre el uso de dispositivos  
5 electrónicos para enviar y recibir correos electrónicos, mensajes de texto o cualquier otra  
6 comunicación digital relacionada con el empleo durante horas no laborables por parte  
7 de sus personas empleadas. Dicha política incluirá:

8 (a) El horario de trabajo para cada clase de persona empleada por el patrono; y

9 (b) Las categorías de tiempo libre bajo compensación, incluyendo, pero sin  
10 limitarse a, días de vacaciones y enfermedad a los que tenga derecho la  
11 persona empleada. El uso de dicho tiempo libre bajo compensación se  
12 considerará tiempo no laborable para efectos de esta Ley.

### 13 Artículo 6.-Excepciones

14 Esta Ley no aplicará a personas empleadas de confianza en el Gobierno de  
15 Puerto Rico ni a aquellas personas empleadas cuyos términos de empleo les requieran  
16 estar disponibles veinticuatro (24) horas al día en los días en que trabajen, en cuyo caso  
17 sólo aplicará en los días libres de dichas personas empleadas, incluido su tiempo libre  
18 bajo compensación. Tampoco aplicará a ninguna persona empleada que ofrezca  
19 servicios directos de salud o de emergencia en un hospital, o institución análoga, o en  
20 cualquier agencia de seguridad pública comprendida en la Ley Núm. 20-2017, según  
21 enmendada, mejor conocida como la "Ley del Departamento de Seguridad Pública de  
22 Puerto Rico".

1           Artículo 7.-Derecho a presentar querellas

2           Toda persona empleada alegue una violación de su derecho a la desconexión al  
3           amparo de esta Ley tendrá derecho a presentar una querella en el Departamento del  
4           Trabajo y Recursos Humanos. El Secretario o Secretaria del Departamento establecerá  
5           por Reglamento el proceso administrativo mediante el cual se tramitarán las querellas  
6           presentadas, el cual deberá cumplir con la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, mejor  
7           conocida como la “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme”, siempre que no  
8           confliga con lo dispuesto en esta Ley.

9           Artículo 8.-Prohibición de represalias e interferencias

10          Ningún patrono podrá tomar represalias, o amenazar con tomarlas, contra una  
11          persona empleada por ésta haber ejercido, o intentado ejercer, cualquier derecho  
12          reconocido por esta Ley, ni interferir con ninguna investigación, procedimiento o vista  
13          realizada al amparo de esta.

14          Artículo 9.-Notificación de derechos

15          Todo patrono deberá proveer a toda persona empleada nueva, al comenzar su  
16          empleo, y a toda persona empleada actual, dentro de sesenta (60) días de haber entrado  
17          en vigor esta Ley, notificación escrita en español e inglés acerca de su derecho a la  
18          desconexión al amparo de esta Ley, así como de su derecho a que el patrono no tome  
19          represalias en su contra por ejercer su derecho y a presentar una querella ante el  
20          Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en caso de violación. En lugar de  
21          proveer dicha notificación a cada persona empleada, el patrono podrá optar por colocar

1 de forma conspicua la notificación en el lugar del empleo del patrono, en un área  
2 accesible a los empleados.

3 Cualquier persona o entidad que viole intencionalmente los requisitos de  
4 notificación establecidos en este Artículo estará sujeta a una multa administrativa de  
5 hasta quinientos dólares (\$500) por cada persona empleada a la que no se le haya  
6 notificado adecuadamente.

#### 7 Artículo 10.-Penalidades

8 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos pondrá en vigor las  
9 disposiciones de esta Ley. Al hacerlo, deberá establecer un sistema que utilice múltiples  
10 medios de comunicación para recibir querellas relacionadas con el incumplimiento de  
11 esta Ley e investigar prontamente las querellas recibidas por el Departamento.

12 Toda persona que alegue una violación a esta Ley tendrá derecho a presentar  
13 una querella ante el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dentro del término  
14 de un (1) año desde el momento en que la persona supo, o debió saber, de la violación  
15 alegada. El Departamento mantendrá confidencial la identidad de toda persona  
16 querellante a menos que la divulgación de la identidad de dicha persona querellante sea  
17 necesaria para resolver la investigación o sea requerida por ley, en cuyo caso el  
18 Departamento deberá notificarle a la persona querellante que su identidad será  
19 divulgada.

20 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá facultad para imponer  
21 las multas establecidas en esta Ley y para conceder a toda persona empleada o ex

1 empleada un remedio adecuado. Dicho remedio deberá incluir, como mínimo, lo  
2 siguiente:

3 (1) Por cada instancia en que se le requiera a una persona empleada acceder a  
4 comunicaciones electrónicas relacionadas con su empleo, quinientos dólares  
5 (\$500) de compensación;

6 (2) Por cada instancia de represalia ilegal que no conlleve despido, compensación  
7 completa de salarios y beneficios dejados de percibir; y

8 (3) Por cada instancia de despido injustificado del empleo, compensación completa  
9 de salarios y beneficios dejados de percibir y el derecho a ser reinstalado en su  
10 puesto.

11 Nada de lo dispuesto anteriormente se entenderá como una limitación al derecho  
12 de la persona afectada a reclamar resarcimiento por los daños y perjuicios ocasionados  
13 por actos del patrono en violación de esta Ley.

14 Cualquier entidad o persona que sea hallada en violación de las disposiciones de  
15 esta Ley pagará al Gobierno de Puerto Rico una multa administrativa a determinarse  
16 conforme a los siguientes parámetros:

17 (1) De no menos de quinientos dólares (\$500) por la primera violación;

18 (2) De no menos de setecientos cincuenta dólares (\$750) por violaciones  
19 subsiguientes que ocurran dentro de dos (2) años de la primera; y

20 (3) De no menos de mil dólares (\$1,000) por cada violación subsiguiente.

1            Los mínimos establecidos en el párrafo precedente no limitarán la autoridad del  
2 Departamento de imponer una multa administrativa mayor si así lo determinara  
3 adecuado, conforme a lo establecido en la Sección 7.1 de la Ley Núm. 38-2017.

4            El Departamento deberá informar anualmente en su página de internet el  
5 número y la naturaleza de las querellas recibidas; los resultados de las investigaciones  
6 realizadas, incluyendo el número de querellas sin fundamento y el número de  
7 notificaciones de violación emitidas; el número y la naturaleza de las adjudicaciones; y  
8 el tiempo promedio que toma resolver una querella presentada al amparo de esta Ley.

9            Artículo 11.-Cláusula de Separabilidad

10          Si alguna de las disposiciones de esta Ley o su aplicación fuere declarada  
11 inconstitucional o nula, tal dictamen de invalidez o nulidad no afectará la ejecutabilidad  
12 y vigor de las restantes disposiciones que no hayan sido objeto de dictamen adverso.

13          Artículo 12.-Esta Ley comenzará a regir inmediatamente luego de su aprobación.