

GOBIERNO DE PUERTO RICO

19^{na} Asamblea
Legislativa

3^{ra} 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

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

4 Es política pública del Gobierno de Puerto Rico respetar y garantizar los
5 derechos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por

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

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

18 Artículo 3.-Definiciones

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

- 21 a) Comunicaciones electrónicas - Cualquier correo electrónico, mensaje de texto
22 u otros medios digitales de enviar datos electrónicamente.

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

16 Artículo 4.-Derecho a la desconexión digital

17 Ningún patrono podrá requerir a una persona empleada que acceda o responda
18 a comunicaciones electrónicas relacionadas con el empleo fuera de horas laborables,
19 excepto en caso de emergencia, sean dichas comunicaciones generadas por el propio
20 patrono o sus subalternos, supervisores, clientes, contratistas o cualquier otra persona
21 intermediaria.

22 Artículo 5.-Política sobre uso de dispositivos electrónicos

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

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

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

10 Artículo 6.-Excepciones

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

20 Artículo 7.-Derecho a presentar querellas

21 Toda persona empleada alegue una violación de su derecho a la desconexión al
22 amparo de esta Ley tendrá derecho a presentar una querella en el Departamento del

1 Trabajo y Recursos Humanos. El Secretario o Secretaria del Departamento establecerá
2 por Reglamento el proceso administrativo mediante el cual se tramitarán las querellas
3 presentadas, el cual deberá cumplir con la Ley Núm. 38-2017, según enmendada, mejor
4 conocida como la “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme”, siempre que no
5 conflija con lo dispuesto en esta Ley.

6 Artículo 8.-Prohibición de represalias e interferencias

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

11 Artículo 9.-Notificación de derechos

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

21 Cualquier persona o entidad que viole intencionalmente los requisitos de
22 notificación establecidos en este Artículo estará sujeta a una multa administrativa de

1 hasta quinientos dólares (\$500) por cada persona empleada a la que no se le haya
2 notificado adecuadamente.

3 Artículo 10.-Penalidades

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

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

16 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá facultad para imponer
17 las multas establecidas en esta Ley y para conceder a toda persona empleada o ex
18 empleada un remedio adecuado. Dicho remedio deberá incluir, como mínimo, lo
19 siguiente:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

19 El Departamento deberá informar anualmente en su página de internet el
20 número y la naturaleza de las querellas recibidas; los resultados de las investigaciones
21 realizadas, incluyendo el número de querellas sin fundamento y el número de

1 notificaciones de violación emitidas; el número y la naturaleza de las adjudicaciones; y
2 el tiempo promedio que toma resolver una querrela presentada al amparo de esta Ley.

3 Artículo 11.-Cláusula de Separabilidad

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

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