

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18^{va.} Asamblea
Legislativa

5^{ta.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1322

19 de junio de 2019

Presentado por el señor *Dalmau Ramírez*

Referido a la Comisión de Gobierno

LEY

Para establecer la “Ley del Derecho a la Desconexión Digital en el Empleo Público” con el fin de reconocer el derecho de un empleado público a la desconexión de comunicaciones electrónicas relacionadas con su empleo fuera de horas laborales.

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, tanto en el sector privado como en el público. 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 del empleado 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 los ciudadanos de presiones indebidas por parte de sus patronos.

En reconocimiento de este nuevo escenario, otros países han adoptado políticas públicas para proteger la intimidad de un empleado 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.

En Estados Unidos no se ha reconocido este derecho a nivel federal ni a nivel estatal. Sin embargo, recientemente se presentó un proyecto de ley local en el Concejo de la Ciudad de Nueva York, lo cual ha comenzado a generar debate sobre la importancia de este derecho.

La importancia de respetar el derecho a la desconexión digital de un obrero 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 servidores públicos que laboran diariamente para ofrecer servicios de calidad a nuestra ciudadanía. Con esta medida hacemos justicia a nuestros servidores 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 el derecho a la desconexión digital de los empleados y las empleadas del Gobierno de Puerto Rico como corolario del derecho a la intimidad protegido por el derecho internacional y por nuestra Constitución.

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 en el
3 Empleo Público”.

4 Artículo 2. – Declaración de Política Pública

5 Es política pública del Gobierno de Puerto Rico respetar y garantizar los
6 derechos consagrados en la Declaración Universal de Derechos Humanos, adoptada por
7 la Asamblea General de la Organización de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de

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

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

17 Artículo 3. – Definiciones

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

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

- 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) Empleado – Toda persona que trabaja para un patrono público y que reciba
5 compensación por sus servicios. No incluye a contratistas independientes.
- 6 d) Patrono público – Cualquier agencia, corporación, municipio,
7 instrumentalidad o subdivisión política de cualquier rama del Gobierno de
8 Puerto Rico que emplee o permita trabajar a cualquier empleado mediante
9 compensación.
- 10 e) Represalia – Cualquier amenaza, amonestación, descenso, despido,
11 suspensión, reducción de horas laborables, o cualquier otra acción de empleo
12 adversa contra un empleado por haber ejercido, o intentado ejercer, cualquier
13 derecho reconocido por esta Ley.

14 Artículo 4. – Derecho a la desconexión digital

15 Ningún patrono público podrá requerir a un empleado que acceda a
16 comunicaciones electrónicas relacionadas con el empleo fuera de horas laborables,
17 excepto en caso de emergencia.

18 Artículo 5. – Política sobre uso de dispositivos electrónicos

19 Todo patrono público adoptará una política escrita sobre el uso de dispositivos
20 electrónicos para enviar y recibir correos electrónicos, mensajes de texto o cualquier otra
21 comunicación digital relacionada con el empleo durante horas no laborables por parte
22 de sus empleados. Dicha política incluirá:

- 1 (a) El horario de trabajo para cada clase de empleado del patrono público; y
- 2 (b) Las categorías de tiempo libre bajo compensación, incluyendo, pero sin
- 3 limitarse a, días de vacaciones y enfermedad a los que tenga derecho el
- 4 empleado. El uso de dicho tiempo libre bajo compensación se considerará
- 5 tiempo no laborable para efectos de esta Ley.

6 Artículo 6. – Excepciones

7 Esta Ley no aplicará a empleados de confianza ni a aquellos empleados cuyos

8 términos de empleo les requieran estar disponibles veinticuatro (24) horas al día en los

9 días en que trabajen, en cuyo caso solo aplicará en los días libres de dichos empleados,

10 incluido su tiempo libre bajo compensación. Tampoco aplicará a ningún empleado que

11 ofrezca servicios directos de salud o de emergencia en un hospital, o institución

12 análoga, o en cualquier agencia de seguridad pública comprendida en la Ley Núm. 20-

13 2017, mejor conocida como la “Ley del Departamento de Seguridad Pública de Puerto

14 Rico”.

15 Artículo 7. – Derecho a presentar querellas

16 Todo empleado que alegue una violación de su derecho a la desconexión al

17 amparo de esta Ley tendrá derecho a presentar una querella en el Departamento del

18 Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico. El Secretario de dicho Departamento

19 establecerá por Reglamento el proceso administrativo mediante el cual se tramitarán las

20 querellas presentadas, el cual deberá cumplir con la Ley Núm. 38-2017, mejor conocida

21 como la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme, siempre que no conflija con lo

22 dispuesto en esta Ley.

1 Artículo 8. – Prohibición de represalias e interferencias

2 Ningún patrono público podrá tomar represalias, o amenazar con tomarlas,
3 contra un empleado por este haber ejercido, o intentado ejercer, cualquier derecho
4 reconocido por esta Ley, ni interferir con ninguna investigación, procedimiento o vista
5 realizada al amparo de esta.

6 Artículo 9. – Notificación de derechos

7 Todo patrono público deberá proveer a todo empleado nuevo, al comenzar su
8 empleo, y a todo empleado actual, dentro de treinta (30) días de haber entrado en vigor
9 esta Ley, notificación escrita en español acerca de su derecho a la desconexión al
10 amparo de esta Ley, así como de su derecho a que el patrono público no tome
11 represalias en su contra por ejercer su derecho y a presentar una querrela ante el
12 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos en caso de violación. En lugar de
13 proveer dicha notificación a cada empleado, el patrono público podrá optar por colocar
14 de forma conspicua la notificación en el lugar del empleo del patrono, en un área
15 accesible a los empleados.

16 Cualquier persona o entidad que viole intencionalmente los requisitos de
17 notificación establecidos en este Artículo estará sujeto a una multa administrativa de
18 hasta quinientos dólares (\$500) por cada empleado al que no se le haya notificado
19 adecuadamente.

20 Artículo 10. – Penalidades

21 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos pondrá en vigor las
22 disposiciones de esta Ley. Al hacerlo, deberá establecer un sistema que utilice múltiples

1 medios de comunicación para recibir querellas relacionadas con el incumplimiento de
2 esta Ley e investigar prontamente las querellas recibidas por el Departamento.

3 Toda persona que alegue una violación a esta Ley tendrá derecho a presentar
4 una querella ante el Departamento dentro del término de dos (2) años desde el
5 momento en que la persona supo, o debió saber, de la violación alegada. El
6 Departamento mantendrá confidencial la identidad de todo querellante a menos que la
7 divulgación de la identidad de dicho querellante sea necesaria para resolver la
8 investigación o sea requerida por ley, en cuyo caso el Departamento deberá notificarle
9 al querellante que su identidad será divulgada.

10 El Departamento tendrá facultad para conceder a todo empleado o ex empleado
11 un remedio adecuado. Dicho remedio deberá incluir, como mínimo, lo siguiente:

- 12 (1) Por cada instancia en que se le requiera a un empleado acceder a comunicaciones
13 electrónicas relacionadas con su empleo, quinientos dólares (\$500) de
14 compensación;
- 15 (2) Por cada instancia de represalia ilegal que no conlleve despido, compensación
16 completa de salarios y beneficios dejados de percibir; y
- 17 (3) Por cada instancia de despido injustificado del empleo, compensación completa
18 de salarios y beneficios dejados de percibir y el derecho a ser reinstalado en su
19 puesto.

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

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

6 Artículo 11. – Cláusula de Separabilidad

7 Si alguna de las disposiciones de la presente Ley fuere declarada
8 inconstitucional, las restantes se mantendrán en vigor.

9 Artículo 12. – Esta Ley comenzará a regir inmediatamente luego de su
10 aprobación.