

GOBIERNO DE PUERTO RICO

18^{va.} Asamblea
Legislativa

5^{ta.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1247

10 de abril 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” con el fin de reconocer el derecho de un empleado 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. 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.

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.

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

15 En vista del impacto significativo que ha tenido el desarrollo de nuevas tecnologías
16 en el área de las comunicaciones sobre el balance necesario entre la vida profesional y la

1 vida privada de un empleado, corrientes modernas a través del mundo han comenzado
2 a reconocer la importancia de salvaguardar el derecho a la desconexión digital. Con el
3 propósito de hacer cumplir la política pública referida, es necesario reconocer
4 estatutariamente en Puerto Rico el derecho a la desconexión digital como corolario del
5 derecho a la intimidad protegido por el derecho internacional y por nuestra
6 Constitución.

7 Artículo 3. - Definiciones

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

- 10 a) Comunicaciones electrónicas - Cualquier correo electrónico, mensaje de texto
11 u otros medios digitales de enviar electrónicamente datos.
- 12 b) Emergencia - Evento serio y repentino, o un cambio imprevisto de
13 circunstancias, que requiera acción inmediata para prevenir, controlar o
14 remediar un daño inminente.
- 15 c) Empleado - Toda persona que trabaja para un patrono y que reciba
16 compensación por sus servicios. No incluye a contratistas independientes.
- 17 d) Patrono - Toda persona natural o jurídica que emplee o permita trabajar a
18 cualquier empleado mediante compensación.
- 19 e) Represalia - Cualquier amenaza, amonestación, descenso, despido,
20 suspensión, reducción de horas laborables, o cualquier otra acción de empleo
21 adversa contra un empleado por haber ejercido, o intentado ejercer, cualquier
22 derecho reconocido por esta Ley.

1 Artículo 4. – Derecho a la desconexión digital

2 Ningún patrono podrá requerir a un empleado que acceda a comunicaciones
3 electrónicas relacionadas con el empleo fuera de horas laborables, excepto en caso de
4 emergencia.

5 Artículo 5. – Política sobre uso de dispositivos electrónicos

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

10 (a) El horario de trabajo para cada clase de empleado del patrono; y

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

15 Artículo 6. – Excepciones

16 Esta Ley no aplicará a aquellos empleados cuyos términos de empleo les requieran
17 estar disponibles veinticuatro (24) horas al día en los días en que trabajen, en cuyo caso
18 solo aplicará en los días libres de dichos empleados, incluido su tiempo libre bajo
19 compensación.

20 Artículo 7. – Derecho a presentar querellas

21 Todo empleado que alegue una violación de su derecho a la desconexión al amparo
22 de esta Ley tendrá derecho a presentar una querella en el Departamento del Trabajo y

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

6 Artículo 8. – Prohibición de represalias e interferencias

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

11 Artículo 9. – Notificación de derechos

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

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

1 hasta quinientos dólares (\$500) por cada empleado al que no se le haya notificado
2 adecuadamente.

3 Artículo 10. – Penalidades

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

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

15 El Departamento tendrá facultad para imponer las multas establecidas en esta Ley y
16 para conceder a todo empleado o ex empleado un remedio adecuado. Dicho remedio
17 deberá incluir, como mínimo, lo siguiente:

18 (1) Por cada instancia en que se le requiera a un empleado acceder a comunicaciones
19 electrónicas relacionadas con su empleo, quinientos dólares (\$500) de
20 compensación;

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

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

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

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

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

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

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

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

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

22 Artículo 11. – Cláusula de Separabilidad

- 1 Si alguna de las disposiciones de la presente Ley fuere declarada inconstitucional,
- 2 las restantes se mantendrán en vigor.
- 3 Artículo 12. – Esta Ley comenzará a regir inmediatamente luego de su aprobación.