

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma.} Asamblea
Legislativa

3^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 1320

15 de junio de 2026

Presentado por la señora *Santiago Negrón* y el señor *González Costa*

Referido a la Comisión de

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 la 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. Ésta 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 veinticuatro 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 ha comenzado a denominarse como “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 del personal que labora 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, la 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 obligada 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 denomina “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

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”.

En vista del impacto significativo que ha tenido el desarrollo de nuevas tecnologías en el área de las comunicaciones sobre el balance necesario entre la vida laboral y la vida privada de una persona empleada, corrientes modernas a través del mundo han comenzado a reconocer la importancia de salvaguardar el derecho a la desconexión digital. Con el propósito de hacer cumplir la política pública referida, es necesario reconocer 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.

Artículo 3.- Definiciones

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

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

19 Artículo 4.- Derecho a la desconexión digital

20 Ningún patrono podrá requerir a una persona empleada que acceda o responda
21 a comunicaciones electrónicas relacionadas con el empleo fuera de horas laborables,
22 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. Esto incluye el derecho a desconectarse de geolocalizadores,
3 comúnmente conocidos como “GPS” por sus siglas en inglés.

4 Artículo 5.- Política sobre uso de dispositivos electrónicos

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

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

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

14 Artículo 6.- Excepciones

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

1 enmendada, mejor conocida como la “Ley del Departamento de Seguridad Pública de
2 Puerto Rico”.

3 Artículo 7.- Derecho a presentar querellas

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

11 Artículo 8.- Prohibición de represalias e interferencias

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

16 Artículo 9.- Notificación de derechos

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

proveer dicha notificación a cada persona empleada, el patrono podrá optar por colocar de forma conspicua la notificación en el lugar del empleo del patrono, en un área accesible a los empleados.

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

Artículo 10.- Penalidades

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

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

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

1 exempleada 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.

21 Los mínimos establecidos en el párrafo precedente no limitarán la autoridad del
22 Departamento de imponer una multa administrativa mayor si así lo determinara

1 adecuado, conforme a lo establecido en la Sección 7.1 de la Ley Núm. 38-2017, según
2 enmendada.

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

8 Artículo 11.- Cláusula de separabilidad

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

12 Artículo 12.- Cláusula de vigencia

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