



20 de junio de 2022

Honorable Ana Irma Rivera Lassén
Comisión de Derechos Humanos y Asuntos Laborales
Senado de Puerto Rico
PO Box 9023431
San Juan, Puerto Rico 00902-3431

RE: PS 867

Lcdo. Manuel Reyes Alfonso
Vicepresidente Ejecutivo

Agradecemos la oportunidad de expresarnos en torno al PS 867 que propone 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.”

Antes de proceder a nuestros comentarios, reiteramos nuestra objeción a que esta Comisión insista en la amenaza de que considerará nuestro silencio en un término de cinco (5) días como un endoso de las medidas. A pesar de nuestra mejor intención, evidenciada por décadas participando de los procesos legislativos de manera voluntaria, la realidad es que no tenemos los recursos para participar de todas las medidas presentadas en ambos cuerpos. Mucho menos en un período de cinco (5) días. Por tanto, si la Comisión realmente cumpliera su amenaza en algún momento, estaría induciendo a error a sus compañeros y faltando a su responsabilidad de presentar un informe fiel a la verdad.

En términos del PS 867, aunque entendemos la preocupación de la proponente, resulta en otra intromisión innecesaria del Estado en la economía que abona a la sobre-regulación existente y genera mayor burocracia. La exposición de motivos no documenta un problema real con datos ni estudios que amerite una nueva intervención del estado. No hemos visto datos de un problema de acciones disciplinarias de los patronos por la desconexión de los empleados fuera de sus horarios regulares de trabajo y la regulación existente podría utilizarse para ofrecer remedios por tiempo de trabajo y/o horas extras.

Los métodos tecnológicos ciertamente han servido para incrementar productividad en algunos puestos y para permitir el trabajo remoto lo cual ha significado beneficios no sólo para los patronos sino para los empleados. De hecho, precisamente por eso, la reglamentación laboral del siglo pasado muchas veces no es adecuada y dificulta la innovación tecnológica con requisitos burocráticos pensados para lugares físicos de trabajo. Entonces, en lugar de pretender regularlo todo, deberían enfocarse en lineamientos generales y permitir la flexibilidad que requiere la modernidad.

En todo caso, más allá de la objeción filosófica y de falta de evidencias, entrando en términos prácticos, la medida no diferencia claramente a los llamados empleados exentos (Administrador, Ejecutivo, profesional), según reconocidos por la legislación local y federal. Tales clasificaciones se crearon precisamente porque debido a su nivel de compensación y responsabilidades, no les aplican las limitaciones típicas de horas y beneficios. Esta aclaración y diferenciación es fundamental si la presente medida es adelantada en el proceso legislativo.

De otra parte, el proyecto establece un nuevo remedio de penalidades contra los patronos diferente al de cualquier otra violación de estatutos vigentes. Crear sistemas adicionales de multas y penalidades es inmanejable para los patronos, los empleados, el Dto. Del Trabajo y hasta los tribunales.

Por todo lo cual, MIDA no favorece la aprobación de la presente medida según presentada. Nos reservamos el derecho de realizar comentarios adicionales de entenderlo necesario.