



17 de abril de 2026

Lcda. Ana I. Rodríguez Castro
Ayudante Especial II
Negociado de Normas del Trabajo

CONSULTA NÚM. 15, 843

Estimada licenciada Rodríguez Castro:

Nos referimos a su consulta relacionada a la utilización del teléfono personal del empleado para asuntos del trabajo. En específico, las distintas oficinas de área del Negociado de Normas de Trabajo (en adelante NNT) han recibido llamadas de empleados de una compañía de seguridad, quienes solicitan orientación relacionada con la utilización del teléfono celular personal para fines laborales. En concreto, los empleados consultantes han expresado lo siguiente y que citamos a continuación:

“ ...

El patrono está requiriendo a los guardias de seguridad que instalen en su teléfono celular personal una aplicación para el registro de asistencia (ponche electrónico); y **mantengan activada la función de geolocalización del dispositivo** (*énfasis nuestro*), a fin de que la empresa pueda verificar su ubicación durante la jornada laboral. De igual forma surge de las consultas recibidas que el patrono no está ofreciendo compensación, estipendio ni reembolso alguno por el uso del dispositivo personal, consumo de datos móviles, ni por cualquier otro gasto relacionado. En virtud de lo antes expresado, respetuosamente solicitamos orientación en cuanto a la legalidad de lo que el patrono está solicitando a sus empleados en cuanto a la utilización del dispositivo personal como herramienta de trabajo, la activación continua de la geolocalización y lo que puede conllevar en términos del derecho a la intimidad y la protección de los datos personales; y cualquier otra consideración legal aplicable.

Certificamos que, al momento de la presente comunicación, el Negociado de Normas del Trabajo no tiene querellas ni casos activos radicados relacionados con esta situación. Las gestiones atendidas hasta la fecha han consistido exclusivamente en solicitudes de orientación por parte de empleados.”

Al respecto, la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos ha delegado en la Oficina del Procurador del Trabajo (en adelante, OPT) la facultad de establecer la política pública del

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante, DTRH) en cuanto a la interpretación de la legislación protectora del trabajo que esta administra. Conforme dispone el Artículo II de la Carta Circular Núm. 2013-001 del DTRH, esta Oficina tiene entre sus funciones la de emitir opiniones legales a fin de orientar al público en general. Es bajo esta facultad que emitimos la presente consulta.

Esta opinión está basada exclusivamente en los hechos y circunstancias expresados en su consulta y se emite a base de la representación, explícita o tácita, hecha por usted. Entendemos que usted ha suministrado una descripción completa, real e imparcial de todos los hechos y de todas las circunstancias que serían pertinentes a nuestra consideración de la interrogante planteada. Si existe otro trasfondo histórico o de hechos que no se haya incluido en su consulta, el mismo podría cambiar la opinión aquí expresada.

Destacamos que el NNT del DTRH ha sido el organismo administrativo al cual se delegó la responsabilidad de administrar y promover la legislación protectora del trabajo. Es pues, **la espina dorsal del DTRH, ya que es por la gestión del NNT, que se cumple e implanta la protección estatutaria con que cuenta el trabajador puertorriqueño.**

El NNT tiene la responsabilidad de velar por la implantación de alrededor de una veintena de leyes y 43 Decretos¹, que garantizan los derechos de los trabajadores respecto a las condiciones de empleo. La labor del NNT va dirigida a la mayor parte de la fuerza laboral empleada en el sector privado de la Isla que no está sindicalizada.

Nótese que la propia Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, **Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos** establece en su Sección 17 las unciones que el NNT tendrá a cargo:

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos velará por la ejecución de las leyes protectoras del trabajo. En consecuencia, el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá la facultad de conducir las investigaciones correspondientes cuando tuviere motivos para creer que en cualquier industria, negocio u ocupación o en el caso específico de cualquier obrero, se esté violando cualquiera de las leyes protectoras del trabajo en vigor o que se aprobaren en lo sucesivo. En el cumplimiento de tales deberes de investigación, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o sus agentes debidamente autorizados, **podrán recibir testimonios, tomar juramentos, expedir citaciones requiriendo la comparecencia de testigos y la presentación de cualquier evidencia documental o de otra índole, que el Secretario estime necesaria, incluyendo nóminas, libros de contabilidad, constancias de salarios y horas de labor y listas de pago.** Además, **el Secretario tendrá la facultad de realizar inspecciones, tramitar reclamaciones, contestar consultas, atender quejas, ofrecer orientación**

¹ 43 Decretos al amparo de la Ley Núm. 96 de 26 de junio de 1956, según enmendada y 21 Decretos al amparo de la Ley Núm. 8 de 5 de abril de 1941, según enmendada.

mediante conferencias y seminarios y expedir permisos al amparo de las leyes protectoras del trabajo (énfasis nuestro).²

Para velar y garantizar el cumplimiento del propósito por el cual fue creado el NNT, se llevan a cabo las siguientes actividades:

- **Conducir investigaciones**
- **Realizar Inspecciones**
- Tramitar reclamaciones
- Contestar consultas
- **Atender quejas**
- Ofrecer orientación mediante conferencias y seminarios
- Expedir permisos y licencias

Actualmente se estima en 1,170,000 la fuerza trabajadora en Puerto Rico a la cual el NNT tiene la obligación de brindarle servicio, de ser necesario.³ Dentro de la estructura organizacional del NNT cuenta con seis (6) oficinas, estas son: Central, Arecibo, Mayagüez, Ponce, Caguas y Humacao. En estas oficinas descansa la implantación directa del NNT mediante los servicios que se ofrecen a los usuarios a través de las distintas actividades. Sin embargo, son las tramitaciones de reclamaciones y la realización de inspecciones e investigaciones de quejas, las que constituyen las actividades primordiales que se llevan a cabo en las oficinas.

En lo concerniente a las reclamaciones, estas surgen en una de tres formas: por queja directa que sea presentada por el trabajador, como resultado de las inspecciones que se realizan en los distintos establecimientos o como resultado de auditorías de la División de Bono de Navidad.

En lo referente a las inspecciones estas pueden ser de dos tipos:

- a) las motivadas por una queja o por la creencia de que una infracción a las leyes del trabajo está siendo cometida o;
- b) las programadas. La inspección programada es aquella que se realiza con el propósito de orientar a patronos y trabajadores sobre las disposiciones de la legislación laboral vigente y detectar posibles violaciones y fiscalizar el cumplimiento de la legislación laboral.

² Véase 3 L.P.R.A. § 321b.

³ Véase la publicación *Empleo y Desempleo en Puerto Rico*, Diciembre 2025. Recuperado electrónicamente el 6 de abril de 2026 en la siguiente dirección electrónica:

<https://www.mercadolaboral.pr.gov/lmi/pdf/Grupo%20Trabajador/2025/EMPLEO%20Y%20DESEMPLEO%20EN%20PUERTO%20RICO%2012.pdf>

Destacamos que, esencialmente lo señalado, son los propósitos fundamentales de las inspecciones en el área del trabajo; prevenir las infracciones a las leyes que administra el NNT y corregir las violaciones que hayan sido encontradas.

Ahora bien, las intervenciones que hace el NNT se realizan en virtud de las disposiciones de la Sección 5 de la Ley Núm. 15, *antes citada*, la cual establece lo siguiente:

Será deber del Secretario hacer cumplir las leyes protectoras del trabajo.

El Secretario, **o cualquier empleado del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que él designare, investigarán toda querella en la cual se alegue que se ha violado cualquiera de las leyes protectoras del trabajo en vigor o que se aprobaren en lo sucesivo.**

Será también obligación del Secretario llevar a cabo, por si o por medio de cualquier empleado del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que el designare, la investigación correspondiente cuando tuviere motivos para creer que en cualquier industria, negocio u ocupación o en el caso específico de cualquier obrero se está violando cualquiera de las leyes protectoras del trabajo en vigor o que se aprobaren en el sucesivo.

En el cumplimiento de tales deberes de investigación o de cualquiera otros deberes que se le imponen por esta Ley, o que se le impongan o se le impusieren por cualquier otra ley, y en el ejercicio de las facultades que las mismas le confieren o le confieran, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos **o sus agentes debidamente autorizados podrán recibir testimonios, tomar juramentos, expedir citaciones requiriendo la comparecencia de testigos y la presentación de cualquier evidencia, documental o de otra índole, que dicho Secretario del Trabajo y Recursos Humanos estime necesaria, incluyendo nóminas, libros de contabilidad, constancias de salarios y horas de labor y listas de pago.**

Si una citación expedida por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o sus agentes no fuesen debidamente cumplida, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá comparecer ante el Tribunal de Primera Instancia y pedir que la corte ordene el cumplimiento de la citación. El Tribunal de Primera Instancia tendrá jurisdicción para dictar órdenes judiciales haciendo obligatoria la comparecencia de testigos o la presentación de cualquier evidencia, documental o de otra índole, que el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o sus agentes hayan previamente requerido. El Tribunal de Primera Instancia tendrá facultad para castigar por desacato la desobediencia de tales órdenes.

Ninguna persona natural o jurídica podrá negarse a cumplir una citación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o de sus agentes debidamente

autorizados, o una orden judicial así expedida, alegando que el testimonio o la evidencia que se requiere podría incriminarle o dar lugar a que se le imponga una penalidad. Pero en ningún proceso penal contra una persona natural que hubiere testificado o presentado evidencia documental o de otra índole ante el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o su agente debidamente autorizado en cumplimiento de una citación de dicho Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o de su agente, o en cumplimiento de una orden judicial, se podrá utilizar o presentar como prueba tal testimonio o evidencia. Disponiéndose, que cualquier persona natural podrá ser procesada y condenada por perjurio que cometiese al prestar testimonio ante el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o su agente debidamente autorizado, o en cumplimiento de una orden judicial.

Además, en el cumplimiento de tales deberes, el Secretario o cualquier empleado del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que él designare quedan por la presente autorizados para **visitar y examinar edificios, fábricas, molinos, talleres, maquinarias, granjas, propiedad agrícola y otros establecimientos y sitios de cualquier clase en donde se efectúe cualquier clase de trabajo de índole comercial, agrícola o industrial, podrán examinar las nóminas, listas de pago, constancias de salarios y horas de labor y libros de contabilidad de cualquier patrono con el objeto de practicar las investigaciones correspondientes o de conseguir datos e información para las estadísticas que se exigen en esta Ley;** y podrán además, valerse para las citaciones y sus investigaciones, de los servicios de los jueces de paz y de distrito, fiscales, marshals del Tribunal de Distrito y Superior, y de la fuerza policíaca.

Cualquier patrono, administrador, u operador de cualquier industria, fábrica, taller, granja, molinos, maquinarias, propiedad agrícola y otros establecimientos y sitios de cualquier clase donde se efectúe cualquier clase de trabajo de índole comercial, agrícola o industrial, o su agente que rehusare permitir la entrada del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos o de cualquier empleado debidamente autorizado por él, o se negare a suministrar los informes que el fueren solicitados, o impidiere el examen de sus nóminas, listas de pagos, constancias de salarios y horas de labor y libros de contabilidad, en la forma aquí prescrita, incurrirá en un delito menos grave (misdemeanor) y estará sujeto a una pena no mayor de cincuenta (50) dólares o prisión máxima de un mes de cárcel, o ambas penas a discreción del tribunal (énfasis nuestro).⁴

En consideración de lo antes expresado y, a la luz de la responsabilidad ministerial delegada, todas las intervenciones se llevan a cabo conforme a las leyes, reglamentos y jurisprudencia

⁴ Véase 3 L.P.R.A. § 308.

aplicable. Además, el NNT cuenta con procedimientos para el trámite de querellas, inspecciones y permisos.

Dicho lo anterior, comenzamos nuestro análisis indicando que, la Ley Núm. 379 de 5 de mayo de 1948, *según enmendada*, es el estatuto laboral en el sector privado que establece las disposiciones, de carácter general, sobre la jornada de trabajo en Puerto Rico. Es decir, este estatuto regula lo relacionado con la jornada de trabajo, la extraordinaria (horas extras), los horarios de trabajo semanal alterno, el periodo de tomar alimentos, los requisitos para la conservación de expedientes y nóminas, por mencionar algunos.

Sobre el particular y conforme a la delegación expresa de esta ley⁵, el DTRH aprobó el Reglamento Núm. 9017, *Reglamento para Administrar la Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada, Conocida como "Ley para establecer la Jornada de Trabajo en Puerto Rico"* (Reglamento), a fin de ser el documento dirigido a implementar los derechos y obligaciones de la Ley Núm. 379, *antes citada*.

El Artículo XVI del Reglamento, titulado Expedientes de Empleados, recalca lo dispuesto en la Ley Núm. 379 y expresamente dispone en sus incisos (b) y (c) que:

Todo patrono mantendrá expedientes sobre sus empleados que contengan, como mínimo, la información que se requiere a continuación:

- a) ...
- b) Nóminas que, además del nombre, dirección y clase de negocio del patrono, así como la fecha y periodo comprendido en el pago, contendrán la siguiente información en relación con cada uno de sus empleados:
 1. nombre completo;
 2. puesto
 3. **horas regulares y extraordinarias trabajadas por día;**
 4. **total de horas regulares y extraordinarias trabajadas durante la semana;**
 5. **tipo de compensación por hora regular y extraordinaria;**
 6. **compensación total devengada en horas regulares y extraordinarias;**
 7. cuando la compensación sea en consideración al numero de unidades producidas, deberá incluirse: número de unidades producidas, tipo de compensación por unidad y compensación total devengada por las unidades producidas;
 8. adiciones o deducciones totales de los salarios pagados en cada periodo de pago y concepto por el cual se hacen tales adiciones o deducciones;
 9. cantidad neta recibida por cada empleado; y
 10. firma física o electrónica del patrono o su representante autorizado.

⁵ Véase el Artículo 14 de la Ley Núm. 379, *antes citada*, 29 L.P.R.A. § 286.

c) **Información adicional a ser mantenida en relación con cada uno de sus empleados utilizando el método y manera más apropiado para el patrono:**

1. cantidad de vacaciones acumulados;
2. cantidad de días de vacaciones disfrutados durante el año;
3. cantidad de días de licencia por enfermedad acumulados;
4. cantidad de días de licencia por enfermedad disfrutados durante el año;
5. **hoja o registro de asistencia diaria que incluya:**
 - a. **hora de entrada a trabajar;**
 - b. **hora en que termina la jornada;**
 - c. **hora o periodo asignado para tomar alimentos que señale específicamente la hora que inicia y termina e incluya cualquier acuerdo para la reducción del mismo (énfasis nuestro); y**
6. cualquier petición y contestación de cambio de horario, jornada o lugar de trabajo. Igualmente, deberán conservarse las peticiones y contestaciones sobre acuerdos de itinerarios semanales alternos de trabajo.

Cónsono con lo antes expresado y conforme a los deberes otorgados a los funcionarios del NNT por la Ley Orgánica del DTRH, al hacer las inspecciones o atender alguna queja relacionada con la jornada de trabajo de estos empleados, en primera instancia, pueden verificar si el método que está utilizando este patrono, en este caso la aplicación, cumple con los requisitos establecidos tanto en la Ley Núm. 379, *antes citada*, como en su Reglamento sobre la información que se debe mantener y hacer disponible al DTRH. Si el mencionado método escogido por el patrono no cumple con lo dispuesto en la Ley y su reglamento, los funcionarios del NNT deben hacer las gestiones correspondientes para el cumplimiento con la legislación protectora del trabajo vigente.

A tenor con lo antes expresado le recordamos que el DTRH publicó la primera edición de las *Guías de Interpretación de la Legislación Laboral de Puerto Rico*. Esta publicación incluye la interpretación y análisis de los cambios a la legislación protectora del trabajo por la Ley 4-2017, conocida como la *Ley de Transformación y Flexibilidad Laboral de Puerto Rico*. En cuanto al tema que nos ocupa en esta consulta, pueden consultar el Capítulo 5 de la Guía titulado *Jornada de Trabajo y Horarios Flexibles*, el cual discute en detalle la interpretación de DTRH en cuanto a este estatuto. Este documento está disponible en el portal del DTRH en la Internet, libre de costo, para toda persona, incluyendo patronos y empleados.⁶

Dicho lo anterior y en cuanto a su solicitud de orientación sobre la legalidad de que este patrono esté requiriendo a los guardias de seguridad **que instalen en su teléfono celular personal una aplicación para el registro de asistencia** (ponche electrónico); **mantengan activada la función de geolocalización del dispositivo, a fin de que la empresa pueda**

⁶ https://www.trabajo.pr.gov/docs/Boletines/Guias_Legislacion_Laboral.pdf

verificar su ubicación durante la jornada laboral y; que surge de las consultas recibidas que el patrono no está ofreciendo compensación, estipendio ni reembolso alguno por el uso del dispositivo personal, consumo de datos móviles, ni por cualquier otro gasto relacionado a la situación relacionada con la utilización del teléfono celular personal para fines laborales, denotamos que, en la actualidad no existe en Puerto Rico una legislación laboral que específicamente regule este asunto como otros países, por ejemplo, Chile⁷. No obstante, existen disposiciones legales que protegen la intimidad y la

⁷ Recuperado electrónicamente el 8 de abril de 2024 en la siguiente dirección electrónica: <https://www.dt.gob.cl/legislacion/1624/w3-article-128923.html>. Véase el Ordinario Núm. 75 de 29 de enero de 2026 emitido por el Departamento Jurídico de la Dirección del Trabajo del Gobierno de Chile sobre el Sistema de registro y control de asistencia dispone y citamos:

"[...]

Precisado lo anterior, es necesario puntualizar que la normativa administrativa vigente acerca del uso de teléfonos móviles personales de los trabajadores se encuentra contenida actualmente en la Resolución Exenta N°38 de 26.04.2024, cuyo artículo 25.2 dispone al respecto, lo siguiente:

Teléfonos móviles personales de los trabajadores. La utilización de equipos personales de los dependientes se ajustará a lo siguiente:

Los trabajadores deben consentir por escrito en utilizar equipos propios para el desarrollo de sus funciones. El acuerdo deberá ser incorporado al contrato individual o un anexo de éste.

Las partes de la relación laboral son libres de concordar las condiciones que estimen pertinentes para el uso de equipos personales.

Sin perjuicio de lo señalado, **la empleadora siempre deberá asumir todos los costos derivados de la utilización de los equipos incluyendo, por ejemplo, el plan de datos, servicio técnico, seguros, accesorios y los demás que las partes pudieren acordar.**

El pago de las sumas acordadas por las partes para la utilización del sistema de registro y control de asistencia podrá realizarse de dos formas:

Pagando el empleador directamente los servicios a cada proveedor.

Pagando el empleador directamente a los trabajadores la suma total convenida, junto a su remuneración mensual. En este caso, los dependientes se encontrarán obligados a destinar las sumas recibidas exclusivamente para los fines acordados.

Ahora bien, **si la suma pagada por la empleadora para cubrir el plan de datos requerido no alcanzare a cubrir el periodo semanal, quincenal o mensual acordado, el trabajador no se encontrará obligado a realizar marcaciones hasta que el señalado plan sea nuevamente pagado.**

Los trabajadores tampoco serán responsables de los inconvenientes que se produzcan por la falta de pago o pagos insuficientes del empleador respecto de las sumas asociadas, por ejemplo, a seguros, compra o reposición de accesorios, servicios técnicos o pago de licencias de software.

Las aplicaciones que se deban instalar en los teléfonos no deberán requerir más permisos que los estrictamente necesarios para la utilización del sistema de control de asistencia y horas de trabajo. De este modo, no se considerará ajustado a Derecho, por ejemplo, requerir acceso al material fotográfico, correo electrónico o redes sociales del dependiente, encontrándose, en general, vedado al empleador el acceso a toda la información privada del aquel.

confidencialidad de la información personal de los individuos en sus interacciones con los medios de comunicación electrónicos, nos explicamos.

Las partes podrán pactar la forma en que el trabajador registrará inicio o término de una actividad, por ejemplo, mediante una clave, uso de huella digital, el envío de una fotografía del lugar de prestación de servicios, escaneo de un código bidimensional (QR), etc.

Si los trabajadores así lo acordaren expresamente, podrán obligarse a mantener sus teléfonos celulares con batería suficiente para realizar las marcaciones exigidas.

Si las exigencias técnicas del sistema requirieran de un equipo de características diferentes al del trabajador, el empleador deberá asumir los gastos que pudiera generar un cambio del teléfono.

Aclarado lo anterior, ahora respecto de la protección de los datos personales de los trabajadores, la misma Resolución Exenta precitada, esta vez en su artículo 57º, establece:

Artículo 57º. Datos personales. Sin perjuicio de lo señalado por las normas de la Ley N°19.628 sobre protección de la vida privada, cuando los sistemas requirieran contar con datos personales o sensibles de los trabajadores para su enrolamiento o realizar marcaciones, se seguirán las siguientes reglas:

Consentimiento: Cuando las plataformas requieran para el enrolamiento o realización de las marcaciones de un dato personal no contemplado en el artículo 10 del Código del Trabajo u otra norma legal o reglamentaria, como la huella digital o número de teléfono personal, el dependiente deberá previamente manifestar su conformidad por escrito en el contrato individual o anexo de este.

Tratamiento: A fin de dar cumplimiento al principio de finalidad en el tratamiento de los datos personales, el documento en que se plasme el consentimiento del trabajador deberá dejar expresa constancia del objetivo de la solicitud, así como la modalidad de uso de aquellos.

El documento que recoja la autorización del trabajador deberá señalar expresamente la prohibición para el empleador de transferir la información a terceros ajenos a la relación laboral, con la excepción del prestador del servicio. El prestador del servicio tendrá vedado transferir a terceros los datos de los usuarios o utilizarlos para cualquier finalidad ajena al contexto del control de la asistencia y horas de trabajo.

Derecho de eliminación de los datos personales: Durante la vigencia de la relación laboral los trabajadores podrán, en cualquier momento, requerir la eliminación de su información de la base de datos del sistema, siempre que no se trate de antecedentes requeridos por normas legales o reglamentarias.

Destrucción de los datos personales: Una vez finalizada la relación laboral por cualquier causa, tanto el empleador como el prestador tendrán la obligación de destruir los datos personales de los trabajadores recolectados por el sistema, tales como; huellas digitales, números telefónicos, correos electrónicos personales, etc.

[...]

Lo señalado en la presente resolución exenta debe entenderse sin perjuicio de los demás derechos que reconozca a los trabajadores la Ley N°19.628 sobre protección de la vida privada, en su calidad de titulares de datos personales. De este modo, la correcta implementación de los sistemas electrónicos de registro y control de asistencia sólo se encontrará ajustada a Derecho cuando se dé cumplimiento a las reglas señaladas en el presente informe.

Al respecto, las secciones 7 y 8 del Artículo II de la Constitución de Puerto Rico disponen lo siguiente:

“Se reconoce como derecho fundamental del ser humano el derecho a la vida, a la libertad **y al disfrute de la propiedad**. No existirá la pena de muerte. Ninguna persona será privada de su libertad o propiedad sin debido proceso de ley, ni se negará a persona alguna en Puerto Rico la igual protección de las leyes. No se aprobarán leyes que menoscaben las obligaciones contractuales. Las leyes determinarán un mínimo de propiedad y pertenencias no sujetas a embargo.”

“Toda persona tiene derecho a protección de ley contra ataques abusivos a su honra, a su reputación **y a su vida privada** o familiar.”

Además, el Código Penal de Puerto Rico⁸ en su Segunda Sección sobre los Delitos contra la Intimidad, en específico, sus Artículos 167, 168, 169, 171, 172, 173, 175 y 176 establecen los siguientes delitos:

Artículo 167. — Recopilación ilegal de información personal.

Todo empleado o funcionario público que sin autoridad de ley y para fines ilegítimos levante, mantenga o preserve expedientes, carpetas, manuales, listas, ficheros o compile información y documentos que contengan nombres y datos de personas, agrupaciones y organizaciones, sin estar dichas personas, agrupaciones o entidades vinculadas con la comisión o intento de cometer un delito, o con el propósito de discriminar en la obtención o permanencia de un empleo será sancionada con pena de reclusión por un término fijo de tres (3) años.⁹

Artículo 168. — Grabación ilegal de imágenes.

Toda persona que sin justificación legal o sin un propósito investigativo legítimo utilice equipo electrónico o digital de video, con o sin audio, para realizar vigilancia secreta en lugares privados, o en cualquier otro lugar donde se reconozca una expectativa razonable de intimidad será sancionada con pena de reclusión por un término fijo de tres (3) años. Si la persona convicta es una persona jurídica será sancionada con pena de multa hasta diez mil dólares (\$10,000).¹⁰

Artículo 169. — Grabación de comunicaciones por un participante.

Toda persona que participe en una comunicación privada personal, bien sea comunicación telemática o por cualquier otro medio de comunicación, que grabe dicha comunicación por cualquier medio mecánico o de otro modo, sin

⁸ Ley Núm. 146-2012, según enmendada.

⁹ 33 L.P.R.A. § 5233.

¹⁰ 33 L.P.R.A. § 5234.

el consentimiento expreso de todas las partes que intervengan en dicha comunicación, incurrirá en delito menos grave.¹¹

Artículo 171. — Violación de comunicaciones personales.

Toda persona que sin autorización y con el propósito de enterarse o permitir que cualquiera otra se entere, se apodere de los papeles, cartas, mensajes de correo electrónico o cualesquiera otros documentos o efectos de otra persona, o intercepte sus telecomunicaciones a través de cualquier medio, o sustraiga o permita sustraer los registros o récords de comunicaciones, remesas o correspondencias cursadas a través de entidades que provean esos servicios, o utilice aparatos o mecanismos técnicos de escucha, transmisión, grabación o reproducción del texto, sonido, imagen, o de cualquier otra señal de comunicación, o altere su contenido será sancionada con pena de reclusión por un término fijo de tres (3) años. Si la persona convicta es una persona jurídica será sancionada con pena de multa hasta diez mil dólares (\$10,000). A los fines de este Artículo, el hecho de que la persona tuviere acceso a los documentos, efectos o comunicaciones a que se hace referencia dentro de sus funciones oficiales de trabajo no constituirá de por sí “autorización” a enterarse o hacer uso de la información más allá de sus estrictas funciones de trabajo.¹²

Artículo 172. — Alteración y uso de datos personales en archivos.

Toda persona que, sin estar autorizada, se apodere, utilice, modifique o altere, en perjuicio del titular de los datos o de un tercero, datos reservados de carácter personal o familiar de otro que se hallen registrados en discos o archivos informáticos o electrónicos, o en cualquier otro tipo de archivo o registro público o privado, será sancionada con pena de reclusión por un término fijo de tres (3) años. Si la persona convicta es una persona jurídica será sancionada con pena de multa hasta diez mil dólares (\$10,000).¹³

Artículo 173. — Revelación de comunicaciones y datos personales.

Toda persona que difunda, publique, revele o ceda a un tercero los datos, comunicaciones o hechos descubiertos o las imágenes captadas a que se refieren los Artículos 171 (Violación de comunicaciones personales) y 172 (Alteración y uso de datos personales en archivos), o que estableciere una empresa para distribuir o proveer acceso a información obtenida por otras personas en violación de los referidos Artículos, u ofreciere o solicitare tal distribución o acceso será sancionada con pena de reclusión por un término fijo de tres (3) años. Si la persona convicta es una persona jurídica será sancionada con pena de multa hasta diez mil dólares (\$10,000).¹⁴

¹¹ 33 L.P.R.A. § 5235.

¹² 33 L.P.R.A. § 5237.

¹³ 33 L.P.R.A. § 5238.

¹⁴ 33 L.P.R.A. § 5239.

Artículo 175. — Delito agravado.

Si los delitos que se tipifican en los Artículos 171 (Violación de comunicaciones personales), 172 (Alteración y uso de datos personales en archivos) y 173 (Revelación de comunicaciones y datos personales), se realizan con propósito de lucro por las personas encargadas o responsables de los discos o archivos informáticos, electrónicos o de cualquier otro tipo de archivos o registros; o por funcionarios o empleados en el curso de sus deberes será sancionada con pena de reclusión por un término fijo de ocho (8) años. Si la persona convicta es una persona jurídica será sancionada con pena de multa hasta treinta mil dólares (\$30,000). Lo dispuesto en este Artículo será aplicable también cuando se trate de datos reservados de personas jurídicas.¹⁵

Artículo 176. — Revelación de secreto profesional.

Toda persona que sin justa causa, en perjuicio de otra, revele secretos que han llegado a su conocimiento en virtud de su profesión, o ministerio religioso, cargo u oficio, incurrirá en delito menos grave.¹⁶

Dicho lo anterior, la Ley Núm. 111 de 7 de septiembre de 2005, *según enmendada, Ley de Información al Ciudadano sobre la Seguridad de Bancos de Información*, en su Artículo 3 establece que:

Toda entidad propietaria o custodia de un banco de información que incluya información personal de ciudadanos residentes en Puerto Rico, deberá notificar a dichos ciudadanos de cualquier violación de la seguridad del sistema, cuando los bancos de datos cuya seguridad fue violada contuvieran, en todo o en parte, de su archivo de información personal y la misma no estuviera protegida con claves criptográficas más allá de una contraseña.

Toda entidad que dentro de sus funciones revenda o provea acceso a bancos de información digitales que a su vez contengan archivos de información personal de ciudadanos deberá notificar al propietario, custodio o tenedor de dicha información de cualquier violación de la seguridad del sistema que haya permitido el acceso a aquellos archivos por personas no autorizadas.

La notificación a la clientela deberá hacerse de la manera más expedita posible, tomando en consideración la necesidad de las agencias del orden público de asegurar posibles escenas de delito y pruebas así como de la aplicación de medidas necesarias para restaurar la seguridad del sistema. Las partes responsables informarán dentro de un plazo improrrogable de diez (10) días de detectarse la violación de la seguridad del sistema al Departamento, el cual hará anuncio público al respecto dentro de veinticuatro (24) horas de recibir la información (énfasis nuestro).¹⁷

¹⁵ 33 L.P.R.A. § 5241.

¹⁶ 33 L.P.R.A. § 5242.

¹⁷ 10 L.P.R.A. § 4052.

Al respecto el Artículo 2 de la Ley Núm. 111, *antes citada*, define los términos **Archivo de información personal**, **Departamento** y **Violación de la Seguridad del Sistema** de la siguiente manera:

(a) **“Archivo de información personal” se refiere a un expediente que contenga al menos el nombre o primera inicial y el apellido paterno de una persona, combinado con cualquiera de los siguientes datos de tal manera que se puedan asociar los unos con los otros y en el que la información sea legible sin necesidad de usar para acceder a ella una clave criptográfica especial:**

1. **Número de Seguro Social**
2. **Número de Licencia de Conducir, Tarjeta Electoral u otra Identificación Oficial**
3. **Números de cuentas bancarias o financieras de cualquier tipo, con o sin las claves de acceso que puedan habersele asignado**
4. Nombres de usuario y claves de acceso a sistemas informáticos públicos o privados
5. **Información médica protegida por la Ley HIPAA**
6. **Información contributiva**
7. **Evaluaciones laborales**

No se incluye dentro de la información protegida la dirección postal o residencial ni información que sea documento público y esté disponible para la ciudadanía en general.

(b) **“Departamento”** se refiere al **Departamento de Asuntos del Consumidor**

(c) **“Violación de la Seguridad del Sistema” significa cualquier situación en que se detecte que se ha permitido el acceso de personas o entidades no autorizadas a los archivos de datos de modo que la seguridad, confidencialidad o integridad de la información en el banco de datos quede en entredicho; o cuando haya este acceso por personas o entidades normalmente autorizadas y se sepa o haya sospecha razonable que han violado la confidencialidad profesional u obtuvieron su autorización bajo falsas representaciones con la intención de hacer uso ilegal de la información. Incluye tanto el acceso a los bancos de información a través del sistema como el acceso físico a los medios de grabación que los contienen y cualquier sustracción o movimiento indebido de dichas grabaciones (énfasis nuestro).¹⁸**

Destacamos que esta legislación está bajo la jurisdicción del Departamento de Asuntos del Consumidor y la Oficina del Procurador del Ciudadano cuando la violación o irregularidad en los sistemas de seguridad de los bancos de datos ocurra en una agencia de gobierno o corporación pública.

¹⁸ 10 L.P.R.A. § 4051.

De otra parte, es importante también reseñar la Exposición de Motivos de la Ley Núm. 39 de 24 de enero de 2012, *Ley de Notificación de Política de Privacidad*, la cual expresa que:

La Sección 8 del Artículo II de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico establece que toda persona tiene derecho a protección de ley contra ataques abusivos a su honra, a su reputación **y a su vida privada** o familiar. **Esta garantía incluye el derecho de toda persona a tener control sobre toda su información personal.**

Anclada en la importancia de la dignidad humana, así como en el derecho individual a definir la personalidad, nuestra garantía constitucional tiene un ámbito de protección más amplio que aquel provisto por la Constitución de los Estados Unidos. De esta forma, provee protección frente al Estado, **así como frente a personas privadas**. Por ende, el Estado posee un interés apremiante en salvaguardar, dentro de lo posible, el derecho de todo ser humano a su dignidad, **intimidad** e integridad personal.

El derecho a la privacidad se ha visto directamente afectado por el desarrollo de ciertos usos de la tecnología moderna. Nunca en nuestra historia había sido tan sencillo el acceso y distribución de información personal, la cual se trata como un bien comercial. Uno de los principales problemas que afrontan los consumidores es la imposibilidad de controlar quiénes tienen acceso a datos personales que se generan con sus transacciones comerciales y de otra índole. Asimismo, el ciudadano carece de herramientas esenciales para conocer el uso que terceros le dan a su información personal, que en muchos casos es revendida sin su conocimiento.

El Internet provee un espacio que facilita la comisión de delitos informáticos. La gran cantidad de información personal disponible en Internet posibilita que personas inescrupulosas cometan delitos, tales como el fraude cibernético, el mercado negro y el secuestro de información. Uno de los delitos de mayor crecimiento en el mundo es el robo de identidad.

[...]

Actualmente, en Puerto Rico existe legislación específica que regula el delito de usurpación de identidad, tal como la Ley Núm. 111 de 7 de septiembre de 2005, conocida como la "Ley de Información al Ciudadano sobre la Seguridad de Bancos de Información", y el Artículo 216 de la Ley Núm. 149 de 18 de junio de 2004, según enmendada, conocida como "Código Penal de Puerto Rico". No obstante, la presente Ley tiene como propósito complementar el mencionado estatuto al darles a las personas un instrumento adicional para proteger su buen nombre y crédito **y salvaguardar la integridad de su información personal.**

La presente Ley no persigue regular la recopilación de información, ya que esto debe ser objeto de legislación aparte de estimarse necesario. Asimismo, no pretende interferir o limitar de ninguna manera el derecho a la libertad de expresión protegido constitucionalmente. Más bien, **tiene una función preventiva en contra del robo de identidad y el menoscabo al derecho a la intimidad**. El fin es proveerle al individuo las herramientas necesarias para que pueda, de manera informada, decidir con quién entablar relaciones comerciales y con quién no. **A través de esta legislación se busca que cualquier persona natural o jurídica que recopile información personal mantenga una Política de Privacidad abierta. Esto se lograría requiriendo que toda persona divulgue su Política de Privacidad de forma clara y concisa y mediante el establecimiento de modelos de Política de Privacidad que podrán ser adoptados por los recopiladores de información personal, (énfasis nuestro).**
[...]

Obsérvese que, el Artículo 2 de la Ley Núm. 239, *antes citada*, define los términos **información personal, operadores de páginas, personas que recopila información personal y política de privacidad** como:

2. “**Información personal**” — significa cualquier nombre o número que pueda utilizarse, por sí mismo o junto con cualquier otra información, para identificar a un individuo en específico, incluyendo, pero sin limitarse, a:

- a) Nombre y apellidos;
- b) Número de seguro social;
- c) Fecha y/o lugar de nacimiento;
- d) Estado civil;
- e) Género;
- f) Dirección física o postal;
- g) Código postal;
- h) Dirección de correo electrónico;
- i) Número de teléfono;
- j) Número de licencia de conducir;
- k) Número de pasaporte;
- l) Huella(s) dactilar(es);
- m) Grabaciones de voz;
- n) Imágenes de retina; y
- o) Cualquier otra información que permita identificar, física o electrónicamente, a una persona natural.

4. “**Operadores de páginas**” — significa cualquier persona natural o jurídica residente o que haga negocios en o desde Puerto Rico que sea dueña y/u operadora de una página localizada en Internet o de cualquier servicio en línea que se encuentre dirigido principalmente hacia la obtención de un beneficio

mercantil o de remuneración monetaria y que por cualquier medio recopile y/o conserve información personal de usuarios residentes de Puerto Rico. Esta definición excluye a los proveedores de servicio de Internet que no sean dueños y/u operadores de las páginas en cuestión.

5. **“Persona que recopila información personal”** — significa cualquier persona natural o jurídica que incurra en actividades comerciales dirigidas principalmente hacia la obtención de un beneficio mercantil o de remuneración monetaria y que en el curso de dichas actividades, por cualquier medio recopile y/o conserve información personal de residentes de Puerto Rico.

6. **“Política de Privacidad”** — significa un documento que describa las prácticas de recopilación, manejo y disposición de Información Personal.¹⁹

Por su parte, el Artículo 3 de la Ley Núm. 239, *antes citada*, dispone que será obligación de todo operador de páginas de Internet notificar a sus usuarios su política de privacidad de una manera clara, concisa, conspicua y no ambigua, la cual debe incluir, el tipo de información personal recopilada o conservada sobre los usuarios de la página; cualquier persona o entidad con los cuales el operador privado comparte la información personal recopilada o conservada; en caso de que el operador mantenga un proceso para que el usuario pueda revisar o pedir cambios sobre su información personal recopilada o conservada, proveer una descripción de dicho proceso, entre otros requisitos.²⁰ Es el Departamento de Asuntos del Consumidor quien administra este estatuto.²¹

En resumen, si bien es cierto de que Puerto Rico no tiene actualmente una estatuto laboral que regule específicamente el uso de aplicaciones móviles con capacidad de rastreo por geolocalización como una herramienta del patrono para el registro de la asistencia de la jornada diaria y semanal de la jornada laboral no es menos cierto que, nuestro estado de Derecho, incluyendo la Constitución de Puerto Rico, el Código Penal de Puerto Rico y los otros estatutos antes mencionados protegen la privacidad e intimidad de las personas y sus condiciones de empleo.

Sobre el particular, no podemos negar que la tecnología es una herramienta cuyo propósito principal es ofrecer soluciones a tareas cotidianas de una forma eficiente y con un costo económico, físico o de tiempo menor. Ahora bien, esta falta de legislación específica no significa que un patrono pueda solicitar u obligar a sus empleados como condición de empleo el que provea un acceso ilimitado y con rastreo de geolocalización de su teléfono personal sin consentimiento expreso, de forma informada y de forma ilimitada, **sobre todo si no está relacionado con propósitos específicos de su trabajo.**

¹⁹ 10 L.P.R.A. § 4061.

²⁰ 10 L.P.R.A. § 4062.

²¹ *Id.*

Otra cosa es si el patrono provee un teléfono corporativo, tableta o computadora u ordenador, mediante el cual el patrono puede condicionar el uso del equipo a la **instalación de un sistema de rastreo, pues tiene un interés de la propiedad provista a un trabajador.**

Distinto sería también si el patrono provee a sus empleados una compensación económica que cubra los gastos de datos utilizados por su herramienta para registrar su asistencia. Obsérvese que, **el pago de un estipendio para cubrir los gastos de datos tampoco justifica que el patrono tenga derecho, por ejemplo, al uso ilimitado de rastreo del geolocalizador, sobre todo, fuera de horas laborables ni mucho menos tenga acceso o solicite acceso a la cámara, imágenes o correos electrónicos, por mencionar alguna información privada que puede estar archivada en el teléfono personal de un trabajador.**

Es importante destacar también que, en Puerto Rico, muchas personas no tienen a su nombre sus teléfonos celulares, ya sea porque el mismo fue comprado cuando la persona era menor de edad o pertenece una oferta familiar, por mencionar algún ejemplo, por lo que es bien importante que el patrono tenga el consentimiento expreso del dueño del equipo a utilizarse si no es uno provisto por este.

También, esta no puede ser la única alternativa que tenga el patrono disponible para obtener el registro de la hora de asistencia o de la jornada laboral de un trabajador. Nos preguntamos: ¿Qué ocurriría si existe una avería telefónica o si el modelo del teléfono del trabajador no soporta el uso de la aplicación? ¿El trabajador debe incurrir en la compra de un equipo para sostener la aplicación del patrono? ¿Qué opciones están disponibles en caso de eventos atmosféricos como huracanes y terremotos en donde se vean afectados las telecomunicaciones como ocurrió en el Huracán María o los terremotos del sur de la Isla?

Es por las razones antes expresadas que, le recomendamos a los patronos que ya hayan optado por utilizar o estén considerando la opción de utilizar la tecnología de aplicaciones u otras opciones electrónicas disponibles para el registro de asistencia de sus trabajadores sobre la importancia de tener una política formal escrita que explique detalladamente los derechos de los empleados, el uso y manejo de los datos de localización, las garantías de la seguridad informática y la privacidad de sus datos, quiénes tendrán acceso a la información recopilada, qué ocurriría si ocurriera una brecha de seguridad y cuáles serán los pasos a seguir para remediar la situación, el consentimiento informado expreso, por mencionar algunos temas. Asimismo, que contemple medios alternos para que los empleados puedan registra su asistencia.

Destacamos que, si un trabajador se niega a utilizar su teléfono personal para registrar su asistencia, esa acción por si sola, no constituye un incumplimiento a la normativa vigente ni procede la aplicación de una medida disciplinaria por su negativa. La responsabilidad de implementar un sistema válido de registro de asistencia es una responsabilidad del patrono, quien debe tener disponible un método alternativo que cumpla con lo dispuesto en la Ley Núm. 379, *antes citado* y su reglamento vigente. Es decir, si existe una alternativa para el

registro de la asistencia o de la jornada laboral menos invasiva a la intimidad y privacidad debe ser este elegido. Denotamos que el solicitar el rastreo por geolocalizador de forma permanente en un equipo personal de un trabajador solo para registrar la asistencia resulta desproporcionado.

En conclusión, el uso del teléfono celular personal de un trabajador para el registro de su asistencia de por sí, no es una práctica prohibida de forma absoluta, pero tampoco es libre de obligaciones y condiciones. Estas reclamaciones, se deben evaluar caso a caso, tomando en consideración lo antes expresado.

Esperamos que la información provista le resulte útil.

Cordialmente,



Lcdo. Reynaldo Santiago González
Procurador del Trabajo

TEMS/RSG