GOBIERNO DE PUERTO RICO

20 ma. Asamblea Legislativa — 4ta. Sesión Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 1574

3 DE NOVIEMBRE DE 2026

Presentado por el representante *López Román*

Referido a la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

LEY

Para crear la "Ley de Derechos Laborales frente a la Toma de Decisiones Automatizadas e Inteligencia Artificial en el Empleo"; a los fines de prohibir a los patronos del sector público y privado tomar acciones disciplinarias, despidos, menoscabos o decisiones de contratación perjudiciales basadas exclusivamente en sistemas de decisiones automatizadas; requerir una revisión humana obligatoria en los procesos de reclutamiento y empleo; establecer penalidades y multas administrativas por conductas violatorias; enmendar la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La rápida adopción de la Inteligencia Artificial (IA) y de los Sistemas de Decisión Automatizada (SDA) está transformando radicalmente la gestión de recursos humanos, los procesos de reclutamiento y las relaciones obrero-patronales en Puerto Rico. Herramientas de optimización basadas en algoritmos se utilizan cada vez más no solo para supervisar el rendimiento laboral y recomendar la terminación del empleo, sino también para cribar, filtrar y descartar aspirantes a empleo mediante evaluaciones automatizadas y análisis de datos curriculares.

Aunque estas tecnologías ofrecen eficiencias operativas y reducen tiempos de procesamiento, conllevan riesgos severos de sesgos algorítmicos invisibles, discriminación sistémica, falta de debido proceso y deshumanización del entorno laboral. En particular, los sistemas de selección algorítmica pueden perpetuar patrones de

exclusión histórica contra minorías, personas con diversidad funcional o comunidades marginadas sin que medie un escrutinio ético o legal adecuado.

Nuestra jurisprudencia y legislación socio-laboral siempre han exigido que el despido y las sanciones se fundamenten en una "justa causa" evaluada sobre las realidades fácticas e individuales de cada trabajador, y que los procesos de contratación se rijan por la igualdad de oportunidades. Un algoritmo carece de la empatía, el criterio contextual y la sensibilidad legal para determinar la idoneidad moral o profesional de una persona o para ponderar de manera justa la dignidad del trabajador.

Esta Asamblea Legislativa ya ha reconocido la necesidad de proteger a la ciudadanía de la automatización extrema mediante la Ley Núm. 116 de 2026, la cual garantiza el derecho a la interacción humana en los servicios públicos. Es un paso natural y urgente extender estas garantías protectoras al ámbito del empleo, tanto en el sector público como en el privado. Con ello se asegura que ninguna decisión adversa que afecte el sustento o el acceso al trabajo de una familia puertorriqueña sea dictaminada estrictamente por una máquina.

Por consiguiente, esta Ley formaliza la obligación de implementar revisiones humanas sustantivas en el empleo y faculta al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos a sancionar económicamente a aquellos patronos que deleguen de forma irresponsable su criterio humano en sistemas automatizados.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1.- Título.

Esta Ley se conocerá y será citada como la “Ley de Supervisión Humana Obligatoria en Decisiones Laborales y de Reclutamiento Automatizadas”.

Artículo 2.- Definiciones. Para los fines de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado que se indica a continuación:

(a) Inteligencia Artificial (IA): Todo sistema automatizado que puede interpretar datos, aprender de ellos y tomar decisiones, predicciones o recomendaciones.

(b) Sistema de Decisión Automatizada (SDA): Cualquier sistema, algoritmo o software utilizado por un patrono para guiar, asistir o ejecutar decisiones que

afecten los términos, condiciones o acceso al empleo, con o sin intervención humana.

(c) Acción Laboral Adversa: Cualquier determinación patronal que afecte negativamente al empleado o aspirante, incluyendo, pero sin limitarse a: despidos, suspensiones, rebajas de sueldo o jornada, transferencias punitivas, denegación de ascensos, medidas disciplinarias escritas, o el descarte automatizado de un candidato en un proceso de selección.

(d) Patrono: Significa toda persona natural o jurídica del sector privado que emplee o evalúe aspirantes para empleo mediante remuneración, así como las agencias, instrumentalidades y corporaciones públicas del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

(e) Revisión Humana Sustantiva: La evaluación independiente, activa y crítica realizada por una persona natural designada por el patrono, quien poseerá la competencia y autoridad legal para revocar o ratificar la recomendación o filtrado generado por un SDA.

Artículo 3.- Prohibición de Decisiones Laborales y de Reclutamiento Exclusivamente Automatizadas.

Se prohíbe a todo patrono fundamentar una Acción Laboral Adversa, o el descarte final de un aspirante a empleo en cualquier etapa de reclutamiento, de forma exclusiva o principal en los resultados, puntuaciones, clasificaciones o recomendaciones emitidas por un Sistema de Decisión Automatizada (SDA) o Inteligencia Artificial.

Artículo 4.- Obligación de Revisión Humana Sustantiva en el Reclutamiento y Empleo.

Previo a la ejecución de cualquier Acción Laboral Adversa o descarte de aspirante en la cual se haya utilizado un SDA como herramienta de evaluación:

1. Un representante autorizado del patrono deberá realizar una Revisión Humana Sustantiva.

2. El revisor humano estará obligado a corroborar de forma independiente los datos subyacentes utilizados por el sistema, garantizando que el filtrado no esté basado en sesgos algorítmicos discriminatorios.

3. El patrono deberá proveer al empleado o aspirante descartado una notificación escrita, en los idiomas español e inglés, que desglose con claridad las razones métricas o algorítmicas detectadas por el sistema y el nombre del supervisor humano que ratificó la decisión. En el caso de reclutamiento, esta notificación se enviará de forma mandatoria si el aspirante lo solicita expresamente.

Artículo 5.- Presunción de Despido Injustificado y Reclutamiento Discriminatorio.

Cualquier despido o descarte en la contratación efectuado en violación a las disposiciones de esta Ley será nulo e ineficaz. En los procedimientos al amparo de la Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, si el empleado demuestra que el patrono utilizó un SDA para justificar el despido sin haber mediado una Revisión Humana Sustantiva certificada, se establecerá la presunción controvertible de que el despido fue injustificado. De igual forma, si un aspirante a empleo demuestra la ausencia de revisión humana en su descarte,

constituirá evidencia prima facie de discriminar bajo la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959.

Artículo 6.- Penalidades y Multas Administrativas.

Cualquier patrono que infrinja las disposiciones de esta Ley incurrirá en una falta administrativa y será sancionado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) con arreglo a lo siguiente:

(a) Para la primera infracción, se impondrá una multa administrativa no menor de dos mil quinientos dólares ($2,500) ni mayor de diez vigentes mil dólares ($10,000).

(b) Para infracciones subsiguientes o en casos donde se demuestre un patrón sistemático de descarte o despidos automatizados, la multa no será menor de diez mil dólares ($10,000) ni mayor de cincuenta mil dólares ($50,000) por cada trabajador o aspirante afectado.

(c) El DTRH podrá ordenar, además, la restitución del empleo o la reconsideración mandatoria del aspirante en el proceso de selección.

Artículo 7.- Facultad de Reglamentación.

Se delega en el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH) la responsabilidad de adoptar o enmendar la reglamentación necesaria para la implementación estricta de esta Ley, incluyendo los procesos de querellas y adjudicación de multas, dentro de los ciento ochenta (180) días siguientes a su aprobación.

Artículo 8.- Cláusula de Separabilidad.

Si cualquier cláusula, párrafo, artículo o parte de esta Ley fuere declarada inconstitucional por un tribunal con jurisdicción, la sentencia a tal efecto dictada no afectará ni invalidará las demás disposiciones de esta Ley.

Artículo 9.- Vigencia.

Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.