

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma.} Asamblea
Legislativa

1^{ra.} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO**P. del S. 511**

8 de abril de 2025

Presentado por los señores *Rivera Schatz, Ríos Santiago*, la señora *Jiménez Santoni*, los señores *Matías Rosario, Morales Rodríguez*, la señora *Barlucea Rodríguez*, los señores *Colón La Santa, González López*, las señoras *Padilla Alvelo, Moran Trinidad, Pérez Soto*, el señor *Reyes Berríos*, la señora *Román Rodríguez*, los señores *Rosa Ramos, Sánchez Álvarez, Santos Ortiz*, las señoras *Soto Aguilú, Soto Tolentino*, y el señor *Toledo López*

Referido a la Comisión de Trabajo y Relaciones Laborales

LEY

Para enmendar la Sección 15 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos”, a los fines de autorizar al Negociado de Asuntos Legales a representar a empleados que hayan pactado utilizar el arbitraje como método, para resolver las controversias que surjan al amparo del contrato privado de empleo y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Las decisiones de política pública deben sostenerse en un análisis ponderado el cual se tome en cuenta las dinámicas sociopolíticas del presente y el futuro. Nuestro gobierno tiene un firme compromiso con nuestro pueblo, de adelantar aquellas medidas que directa e indirectamente incidan en nuestro desarrollo económico, y que mejoren las condiciones para hacer negocios en Puerto Rico. Un elemento esencial de un clima de negocios apropiado, son las condiciones, procesos y derechos en las relaciones obrero-patronales. En ese sentido, en nuestra Constitución se incorporó, la negociación colectiva como parte de los derechos que tienen los trabajadores. Esta figura se recoge

en la Carta de Derechos en el Artículo II, Secciones 17 y 18, otorgando el derecho de los trabajadores de empresas, negocios, patronos privados y de agencias o instrumentalidades del gobierno que funcionen como empresas o negocios privados, a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar.

Ahora bien, como en toda relación contractual, y más aún en el caso de relaciones obrero-patrono, resulta necesario mantener un ambiente de paz y sana convivencia laboral. Con el propósito de atender las diferencias y potenciales conflictos, nuestro ordenamiento jurídico ha establecido diferentes métodos de solución de conflictos en el ámbito laboral. Entre estos métodos se encuentra el arbitraje, la mediación y la conciliación. En el caso específico del arbitraje, es preciso recordar que es una figura jurídica de naturaleza contractual.¹ Según se desprende en la Ley 147-2024, conocida como “Ley de Arbitraje de Puerto Rico”, dos o más partes podrán pactar en un convenio por escrito una disposición para el arreglo mediante arbitraje de cualquier controversia que en el futuro surgiere entre ellos de ese acuerdo o en relación con él.² Las partes están obligadas a cumplir con el arbitraje pactado expresamente, cuya naturaleza es una obligación nace del principio de la buena fe.³

En aras de proteger los derechos de todos los trabajadores en Puerto Rico, y buscando fomentar un balance en la relación entre trabajadores y patronos, velando así por el cumplimiento de las leyes del trabajo, acudiendo oportunamente a los tribunales y foros administrativos en reclamo de los derechos de los obreros, se estableció el Negociado de Asuntos Legales (NAL) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.⁴ El NAL tiene mayor relevancia al considerar que un número considerable de la fuerza trabajadora en la Isla, no está organizada colectivamente,

¹ *Municipio Mayagüez v. Lebrón*, 167 DPR 713, 720 (2006).

² Artículo 1.04. Ley Núm. 147 de 9 de agosto de 2024, conocida como “Ley de Arbitraje de Puerto Rico”.

³ *Constructora Estelar v. Aut. Edif. Púb.*, 183 DPR 1, 41-42 (2011).

⁴ Sección 15, Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico”.

careciendo de protección por parte de organizaciones sindicales y de convenios colectivos.

En la actualidad el 65% de los casos que se atienden en el NAL son de menos de cinco mil (5,000) dólares. Estas son reclamaciones que definitivamente no son costo efectivas para los abogados de la práctica privada, por lo que miles de obreros querellantes se quedarían desprovistos de representación legal. Por tanto, su existencia facilita el acceso a la justicia a una clase laboral sin recursos.

Por tanto, esta Asamblea Legislativa considera necesario enmendar la Sección 15, de la citada Ley 15, para facultar al Negociado de Asistencia Legal del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico, para que pueda representar a empleados que hayan pactado utilizar el arbitraje, como método para resolver las controversias que surjan al amparo del contrato de empleo. Además, se habilita a este negociado, para que pueda representar a trabajadores otros foros administrativos laborales que se establezcan mediante legislación.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1.- Se enmienda la Sección 15 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931,
2 según enmendada, para que se lea como sigue:

3 “Sección 15. – División Legal.

4 A fin de proteger los derechos de los trabajadores, crear un balance en la relación
5 entre trabajadores y patronos, y velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo
6 y cuando sea necesario acudir a los tribunales en reclamo de los derechos de los
7 obreros, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos contará con los
8 servicios legales que estime necesarios para poner en vigor la política pública
9 mediante esta Ley, orden ejecutiva, leyes federales aplicables o los reglamentos
10 que administra. Los funcionarios o empleados públicos en quien el

1 Departamento delegue los asuntos legales tendrán a su cargo, sin que constituya
2 una mención taxativa, las siguientes funciones:

3 (1) Emitir consultas legales y revisar contratos y otros documentos que se
4 generen como parte de la jurisdicción y competencia del Departamento;

5 (2) ...

6 (3) ...

7 (4) Formular denuncias e incoar querrelles y demandas para dar efectividad a la
8 legislación protectora del trabajo; [y] comparecer ante los tribunales de
9 justicia en procedimientos para garantizar el derecho de los trabajadores[.]; y
10 *para representar a empleados que hayan pactado utilizar el arbitraje como método*
11 *para resolver las controversias que surjan al amparo del contrato privados de empleo.*

12 (5) ...

13 ...”

14 Artículo 2.- Cláusula de Separabilidad.

15 Si cualquier cláusula, párrafo, artículo, sección, título o parte de esta Ley fuere
16 declarada inconstitucional o defectuosa por un Tribunal competente, la sentencia a tal
17 efecto dictada no afectará, perjudicará, ni invalidará el resto de esta Ley. El efecto de
18 dicha sentencia quedará limitado exclusivamente a la cláusula, párrafo, artículo,
19 sección, título o parte de la misma que así hubiere sido declarada inconstitucional o
20 defectuosa.

21 Artículo.- Vigencia.

22 Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación.