

**LEY:** Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, “**Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico**”

**ENMIENDAS:** Ley Núm. 144 de 13 de mayo de 1943  
Ley Núm. 25 de 5 de diciembre de 1947  
Ley Núm. 122 de 27 de abril de 1949  
Ley Núm. 24 de 21 de septiembre de 1949  
Plan de Reorganización Núm. 3 de 1950  
Ley Núm. 6 de 24 de julio de 1952  
Ley Núm. 11 de 24 de julio de 1952  
Ley Núm. 23 de 24 de julio de 1952  
Plan de Reorganización Núm. 6 de 1971  
Ley Núm. 100 de 23 de junio de 1977  
Ley Núm. 6 de 26 de febrero de 1988  
Plan de Reorganización Núm. 2 de 4 de mayo de 1994  
Ley Núm. 180 de 27 de julio de 1998  
Ley Núm. 237 de 13 de agosto de 1998  
Ley Núm. 384 de 17 de septiembre de 2004  
Ley Núm. 43 de 17 de abril de 2008  
Plan de Reorganización Núm. 4 de 9 de diciembre de 2011  
Ley Núm. 160 de 19 de septiembre de 2014  
Ley Núm. 171 de 2 de octubre de 2014  
Ley Núm. 8 de 4 de febrero de 2017  
Ley Núm. 26 de 27 de mayo de 2022

### **Sección 1. Ley Orgánica (3 L.P.R.A. § 304)**

Esta Ley se conocerá con el nombre de “Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico”.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá adscrito el siguiente componente operacional:

- (a) Administración de Rehabilitación Vocacional, creada mediante la Ley 97-2000, según enmendada [18 LPRA secs. 1064 et seq].

### **Sección 2. Poderes y deberes (3 L.P.R.A. § 305)**

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, además de las funciones y responsabilidades de carácter general establecidas por ley, así como las que le encomiendan

las leyes protectoras del trabajo y otras leyes en beneficio de la paz laboral y el bienestar de los trabajadores, ejercerá los siguientes poderes y deberes:

- (a) Patrocinar, alentar y desarrollar los intereses y el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico, laborar por mejorar sus condiciones de vida y de trabajo y promover sus oportunidades para obtener empleos lucrativos, de acuerdo con lo dispuesto en la Constitución de Puerto Rico y la Ley Orgánica del Departamento.
- (b) Ser la agencia de la Rama Ejecutiva encargada de implantar, desarrollar y coordinar la política pública y los programas dirigidos a la formación y capacitación de los recursos humanos indispensables para cubrir las necesidades del sector del trabajo.
- (c) Representar en los foros correspondientes a los trabajadores, con el propósito de garantizar sus derechos bajo la legislación protectora del trabajo.
- (d) Garantizar condiciones de trabajo adecuadas, procurando la seguridad, salud y protección contra riesgos;
- (e) Establecer un sistema confiable de estadísticas que cumpla con los requisitos legales estatales y federales.
- (f) Organizar y desarrollar un programa vasto e innovador de actividades de formación del carácter y capacitación técnico-vocacional para el desarrollo integral de jóvenes en desventaja económica, participantes de propuestas y proyectos que, desde institutos, talleres u otros centros o escuelas operacionales de estudio, trabajo y servicios, prepare a éstos, tanto para el auto empleo por medio de pequeños negocios y cooperativas, como para el trabajo productivo remunerado en organizaciones y empresas, privadas y públicas;
- (g) Desarrollar actividades de educación alterna, adiestramiento, trabajo y servicios en diversos campos del quehacer humano, con el objetivo de crear nuevas fuentes de empleo en las diversas y variadas industrias actuales y emergentes.
- (h) Desarrollar programas de obras, servicios y acción comunal, donde los participantes contribuyan con su esfuerzo y trabajo a resolver problemas y mitigar necesidades de la comunidad en general y, en especial, de los grupos más necesitados, con el propósito de que obtengan experiencias de trabajo y conciencia de responsabilidad cívica, personal y social. A estos fines, se podrá incorporar recursos y esfuerzos de otras entidades gubernamentales o cívicas, incluyendo aquéllas sin fines de lucro.
- (i) Fomentar la creación por otras entidades públicas o patronos privados, de oportunidades de empleo, adiestramiento o readiestramiento, y en determinados casos, proveer directamente dichas oportunidades para beneficio de cualquier

persona mayor de dieciséis (16) años de edad, que esté capacitada para trabajar o para adiestrarse o readiestrarse para trabajar y que no tenga empleo luego de haber tratado de obtenerlo, conforme a la reglamentación que a tales efectos adopte el Departamento.

### **Sección 3. Facultades del Secretario (3 L.P.R.A. § 306)**

El Secretario tendrá las siguientes facultades para administrar el Departamento, fomentar el bienestar del trabajador y mantener la paz industrial:

- (a) Tendrá a su cargo la dirección, administración y supervisión general de su Departamento y será el jefe del mismo; por las agencias, servicios y negociados creados por ley; fomentará y estimulará las mejores relaciones entre obreros y patronos, mediando y conciliando, con un alto espíritu tendente a conservar la paz industrial y el desenvolvimiento y progreso general en las disputas industriales; indagará e inquirirá sobre las causas que producen el malestar entre los trabajadores; compilará y publicará estadísticas relativas a las condiciones de las industrias y empresas, determinando su carácter temporal o permanente; hará estudios y escrutinios de las condiciones en que viven y laboran los trabajadores industriales y agrícolas, sistemas de trabajo, jornadas de labor, tipos de salarios o sueldos, higiene y seguridad en campos, fábricas y talleres; estudiará los sistemas de organización de las artes, oficios u ocupaciones manuales, cooperativos, benéficos, pensiones, compilando y publicando los datos con el fin de ilustrar sobre su desenvolvimiento, progreso o fracaso; estudiará y codificará la legislación de carácter social y protectora del trabajo vigente; compilará y publicará todas las reglas y reglamentos que las leyes vigentes en relación con el trabajo dispongan, para conocimiento general; cooperará y se relacionará, además, con todas las instituciones y asociaciones de buena reputación que se formen para proteger, adelantar y hacer progresar los intereses obreros, crear un mejor espíritu de buena voluntad entre trabajadores y patronos y que fomenten actividades industriales, agrícolas y comerciales.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos proveerá gratuitamente a las instituciones de educación postsecundaria, públicas y privadas, de aquellas publicaciones, informes y estudios relacionados a las demandas y necesidades del mercado de empleo, tanto actual como cualquier proyección futura disponible. Además, proveerá a dichas instituciones de orientación en torno a las posibles demandas futuras en el mercado de empleo para que puedan revisar sus currículos, de manera que respondan a las necesidades reales de Puerto Rico.

- (b) Podrá vender todas las publicaciones, informes y estudios que publique su Departamento a los fines de recuperar los gastos de impresión, reproducción y distribución o parte de éstos. De igual manera, podrá cobrar un cargo razonable a entidades privadas por gestiones realizadas al amparo de esta Ley, tales como la

emisión de certificados de cumplimiento, emisión de opiniones o asesoramiento, preparación y ofrecimiento de adiestramientos, uso de equipo, entre otros servicios.

- (c) No obstante lo antes dicho, el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá disponer para la entrega gratuita de todas estas publicaciones, informes y estudios a las agencias gubernamentales y organismos educativos que a su juicio deban recibir así la información y determinará también cuándo una publicación, informe o estudio se distribuirá gratuitamente entre las organizaciones obreras y patronales, personas particulares y entidades privadas por ser necesaria o importante para la comunidad en general la información que contienen.
- (d) Podrá, mediante convenio al efecto, cobrar a otras agencias gubernamentales u otras entidades educativas, obreras o patronales por el uso de su personal, así como de los recursos del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, para cualquier estudio que le fuere solicitado, a los fines de recuperar parte de los costos de dichos estudios. En dichos convenios se especificarán los servicios y facilidades a prestarse y cuáles de éstos, si alguno, serán gratuitos.
- (e) Los fondos obtenidos, ya sea por la venta de las publicaciones, estudios, informes, lo cobrado al realizar algún estudio para otra agencia gubernamental o entidad, la emisión de opiniones o asesoramiento, por la preparación y ofrecimiento de adiestramientos, la emisión de certificados de cumplimiento, el uso de equipos, entre otros servicios, ingresarán en una cuenta especial a favor del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Estos fondos servirán para cubrir en todo o en parte los gastos incurridos en la impresión, reproducción y distribución de sus publicaciones y estudios, manteniendo la regularidad de dichas publicaciones, informes y estudios. Los fondos también podrán ser utilizados para cubrir otras necesidades básicas del propio Departamento para las cuales no se le haya asignado recursos monetarios provenientes de otras fuentes económicas o a discreción del Secretario, conforme establece esta Ley.
- (f) El Secretario de Hacienda pondrá a disposición del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos los dineros ingresados en dicha cuenta especial mediante libramientos autorizados o firmados por el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.
- (g) Promulgar aquellas reglas y reglamentos que fueren necesarios para poner en vigor las disposiciones de los incisos (b) y (d) de esta Sección Esta facultad de reglamentación será ejercitada de manera independiente y sin sujeción a lo dispuesto en la Sección 4 de esta Ley.

(h) El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, además de los poderes, facultades y funciones antes mencionadas y aquéllas conferidas por otras leyes, tendrá las siguientes, sin que ello constituya una limitación:

- (1) Proveer asesoramiento al Gobernador y a la Asamblea Legislativa en todos los asuntos bajo la responsabilidad del Departamento.
- (2) Implantar y ejecutar la política pública del Departamento y sus componentes operacionales, así como de los programas relacionados con la formación y adiestramiento para el empleo de la fuerza trabajadora, en forma integral y coordinada.
- (3) Planificar, en forma integral, los programas y servicios del Departamento y sus componentes y definir e implantar políticas, planes, estrategias y prioridades conforme a las necesidades del sector.
- (4) Dirigir, coordinar y supervisar la administración de los programas y funciones del Departamento y sus componentes.
- (5) Evaluar y auditar el funcionamiento de los componentes del Departamento, rendirle informes al Gobernador y adoptar las medidas necesarias para asegurar la eficiencia del organismo.
- (6) Preparar y presentar al Gobernador anualmente una petición de presupuesto para cada uno de los componentes del Departamento.
- (7) Recomendar al Gobernador y a la Asamblea Legislativa para su consideración, cambios en la organización del Departamento que conlleven la modificación, abolición o transferencias de funciones de programas y agencias bajo su jurisdicción.
- (8) Aprobar los reglamentos a ser adoptados por el Departamento, así como cualquier enmienda o derogación a los mismos. Los administradores de los componentes del Departamento deberán preparar y someter para la aprobación del Secretario los reglamentos necesarios, incluyendo cualesquiera enmiendas o la derogación de los mismos y desarrollar e implantar reglas, normas y procedimientos de aplicación general del Departamento. Los reglamentos vigentes a la fecha de aprobación de este Plan continuarán en vigor hasta tanto el Secretario los enmiende o derogue.
- (9) Promover, mediante los mecanismos que estime necesarios, la participación ciudadana, así como la de los sectores empresarial, privado y laboral, en las actividades bajo la jurisdicción del Departamento.

- (10) Delegar en funcionarios o empleados del Departamento, incluyendo los organismos que constituyen componentes administrativos del mismo, cualesquiera poderes, facultades, deberes o funciones que le hayan conferido, excepto que la facultad de adoptar o aprobar reglamentos es indelegable, así como cualquier otra facultad que sea indelegable por mandato de ley.
- (11) Crear las juntas y comités asesores y consultivos que sean necesarios para el buen funcionamiento del Departamento y sus componentes, o que sean requeridos por legislación estatal o federal.
- (12) Determinar la organización interna del Departamento comprendida por unidades, áreas, programas o divisiones, al igual que la de sus componentes y las unidades, áreas, programas o divisiones que pertenecen a éstos, y que se estimen convenientes para la efectiva implantación de la política pública o que sean requeridos por legislación estatal o federal. La facultad anterior sólo será ejercida con el consentimiento, asesoramiento y aprobación de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.
- (13) Nombrar y emplear personal, contratar trabajadores, oficiales, agentes, empleados, servicios profesionales o técnicos y compensar esos servicios y fijar y pagar cualesquiera otros emolumentos.
- (14) Concertar acuerdos con patronos privados o con agencias gubernamentales para proveer el reclutamiento o contratación de personal para llevar a cabo programas de adiestramiento o readiestramiento, aportar los fondos necesarios para el pago de los honorarios de este personal, así como para el del equipo y los materiales.
- (15) Realizar estudios sobre desempleo y subempleo, establecer proyectos pilotos, hacer proyecciones a corto y a largo plazo sobre la demanda normal de empleados, las necesidades de empleo adicional y sobre la forma de llevar a cabo sus programas con efectividad.
- (16) Conferir grados certificados de carácter técnico-vocacional a nivel post-secundario y escuela alterna (escuela superior), cumpliendo así con cualquier requisito de los organismos rectores que correspondan.
- (17) Desarrollar, en colaboración con otras agencias o instrumentalidades apropiadas, actividades agrícolas, pesqueras, industriales, comerciales, forestales, turístico hoteleras, de energía renovable y de cualquier otra índole, necesarias para promover la misión del Departamento.

- (18) Adoptar aquellos reglamentos que entienda necesarios para reglamentar la conducta de los servidores públicos del Departamento y sus componentes, donde se incorporen aquellos principios éticos que estime necesarios y pertinentes en consideración de las funciones, responsabilidades y la política pública que le corresponde implantar. Asimismo, se autoriza al Secretario a contratar los servicios personales o profesionales de empleados o funcionarios públicos de cualquier otra agencia, departamento, corporación pública, municipio o instrumentalidad pública para asegurar la prestación de los servicios a través de los diversos programas e iniciativas que administra, sin sujeción a lo dispuesto en el Artículo 177 del Código Político [3 LPRA sec. 551] y el Artículo 3.2 (f) de la Ley de Ética Gubernamental del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, Ley Núm. 12 de 24 de julio de 1985, según enmendada [*Nota: Actual Ley 1-2012, según enmendada, "Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011", 3 LPRA sec. 1822f*]. Esta autorización está sujeta a que la autoridad nominadora del empleado o funcionario público a contratarse emita su autorización y los servicios no interfieran con la jornada regular de trabajo.
- (19) Contratar los servicios profesionales de los ex servidores públicos del Departamento, sin sujeción a lo dispuesto en el Artículo 3.7 (e) de la Ley de Ética Gubernamental, antes citada [*Nota: Actual Ley 1-2012, según enmendada, "Ley de Ética Gubernamental de Puerto Rico de 2011", 3 LPRA sec. 1827e*]. No obstante, previa contratación, se seguirá el trámite de evaluación o autorización, según se disponga por el Gobernador de Puerto Rico.
- (20) Recibir todas las sumas asignadas al Gobierno de Puerto Rico procedentes de asignaciones hechas de acuerdo a las leyes federales relacionadas con los programas bajo la administración del Departamento y los componentes, además de establecer las medidas administrativas para los desembolsos con cargo a los mismos, en la forma prescrita en esta Ley o las leyes federales aplicables.
- (21) Adquirir mediante compra, cesión, permuta o cualquier otra forma legal, inmuebles necesarios para ubicar las instalaciones de sus oficinas, unidades, programas o divisiones del Departamento y sus componentes; y contratar obras de construcción, reparación, mejoras o ampliación de dichas instalaciones, así como reglamentar tales procesos. Estas facultades comprenden la autoridad para financiar tales transacciones a través del Banco Gubernamental de Fomento, alguna de sus subsidiarias o afiliadas, o a través de una entidad bancaria pública o privada, con la asistencia y autorización del Banco Gubernamental de Fomento en su función de agente fiscal de las agencias e instrumentalidades del Gobierno, según dispuesto en la Ley Núm. 17 de 23 de septiembre de 1948, según enmendada. El Secretario tendrá la autoridad para reservar, gravar o pignorar, en todo o en parte, los fondos necesarios para el pago del servicio de la deuda de cualquier financiamiento contraído bajo esta

disposición. Igualmente, tendrá autoridad para hipotecar la propiedad inmueble cuya adquisición se autoriza para que responda por la deuda del financiamiento, y a hipotecar, vender, permutar o de cualquier otra forma disponer de bienes inmuebles con la asistencia y autorización del Banco Gubernamental de Fomento en su función de agente fiscal de las agencias e instrumentalidades del Gobierno, según dispuesto por la Ley Núm. 17 de 23 de septiembre de 1948, según enmendada. El Secretario tendrá autoridad para arrendar tales facilidades a entidades públicas o del sector no gubernamental, siempre que certifique que la propiedad a ser arrendada no es necesaria para la operación del Departamento o sus componentes y el arrendamiento rendiría un beneficio necesario o conveniente para la operación del Departamento.

- (22) Administrar el Fondo para el Fomento de Oportunidades de Trabajo, al amparo de la Ley 52-1991 que enmendó la Ley Núm. 74 de 21 de junio de 1956, según enmendada, conocida como "Ley de Seguridad de Empleo", con el propósito de separar una aportación especial de hasta uno por ciento (1%) para la creación del Fondo Especial, dirigido a fomentar la creación de oportunidades de trabajo para los trabajadores desempleados, aumentar la estabilidad de empleo y la productividad de los trabajadores y para cualquier otro propósito y por los medios autorizados en ley.
- (23) Tendrá a su cargo la dirección, administración y supervisión de la Junta Consultiva de Habilitación de Empleados.

#### **Sección 4. Reglamentación (3 L.P.R.A. § 307)**

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos estará facultado para adoptar, promulgar, enmendar y derogar cualesquiera reglas y reglamentos que fueren necesarios para el orden interior y regir los procesos relacionados con la gerencia, la contratación de bienes y servicios, los procesos de auditorías internas y externas, el reclutamiento de su capital humano, la propiedad y la administración del presupuesto del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, o para llevar a cabo las disposiciones de esta Ley.

Al ejercer esta facultad, el Secretario podrá incorporar aquellos principios administrativos de vanguardia que aseguren la contratación, selección y reclutamiento de personas que satisfagan los criterios de integridad personal y profesional, de excelencia, competencia y objetividad; promuevan el desarrollo profesional, la protección de los derechos y la concesión de beneficios que se estimen apropiados para el personal, optimicen los recursos; y que garanticen el uso correcto y prudente de la propiedad y fondos públicos. El Secretario queda autorizado, además, para emitir aquellas órdenes administrativas necesarias para determinar la organización interna del Departamento y disponer las funciones y responsabilidades que correspondan, según entienda necesario y conveniente, a fin de asegurar la prestación eficiente y eficaz de los servicios que le corresponde brindar bajo esta

Ley. El Secretario, en lo que resulte aplicable, actuará conforme a las disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico” [Nota: Actual Ley 38-2017, 3 LPRA secs. 2101 et seq].

### **Sección 5. Cumplimiento de leyes protectoras del trabajo (3 L.P.R.A. § 308)**

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, investigará toda querrela 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 sí o por medio de cualquier empleado del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que él 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 lo sucesivo.

En el cumplimiento de tales deberes de investigación o de cualesquiera 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 fuese 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 el 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, mársahls 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 le 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 dólares (\$50) o prisión máxima de un mes de cárcel, o ambas penas a discreción del tribunal.

#### **Sección 5-A. Creación de sistemas y reglamentación; exenciones (3 L.P.R.A. § 308a)**

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y sus componentes operacionales estarán exentos de las disposiciones de la Ley Núm. 164 de 23 de Julio de 1974, conocida como "Ley de la Administración de Servicios Generales" [*Nota: Actual Plan 3-2011, según enmendado, "Plan de Reorganización de la Administración de Servicios Generales de 2011", 3 LPRA secs. 931 et seq.*], y se regirán por sus propias leyes y por la reglamentación que establezca el Secretario. El Departamento y sus componentes, conforme a su autoridad de ley, establecerán sus propios sistemas y reglamentación de compras, suministros y servicios auxiliares, dentro de sanas normas de administración fiscal, economía y eficiencia.

- (1) El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos podrá disponer de determinados bienes públicos tales como equipo, material, suministros u otros similares del Departamento y de sus componentes que se declaren por él, o por funcionario o

empleado público autorizado, como propiedad excedente a través de los medios siguientes:

- (a) Traspaso o venta a un precio razonable a entidades privadas que sean instituciones bona fide, sin fines de lucro, con un propósito social y cualificadas en algunos de sus programas sociales, para recibir fondos del Gobierno de Puerto Rico.
- (b) Traspaso o venta a un precio razonable a determinada agencia, departamento, instrumentalidad, organismo gubernamental o municipal de Puerto Rico; o a determinado organismo gubernamental de los Estados Unidos de América, federal o estatal.
- (c) Venta a un precio razonable en subasta pública entre los licitadores cualificados interesados.

Se entiende por propiedad excedente todos los bienes, equipo, material o suministros de los cuales se dispondrá finalmente por no ser útil a las necesidades del Departamento o de sus componentes operacionales por ser obsoletos, inservibles, sobrantes o desechables, u otra calificación similar.

Los fondos obtenidos por la venta de propiedad excedente ingresará[n] en una cuenta especial en el Departamento de Hacienda a favor del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Estos fondos servirán para cubrir en todo o en parte los gastos incurridos en la operación y funcionamiento del programa de venta de propiedad excedente tanto del Departamento como de los componentes operacionales.

El Secretario de Hacienda pondrá a disposición del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos los dineros ingresados a dicha cuenta especial mediante libramientos autorizados o firmados por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

Los fondos que se generen de la venta de la propiedad excedente del Departamento no menoscabará en forma alguna la asignación de fondos en años subsiguientes para gastos ordinarios y de funcionamiento del Departamento y de sus componentes operacionales.

- (2) Cuando no sea posible disponer de la propiedad excedente como se dispone previamente, se desechará la misma en la forma más conveniente y razonable de acuerdo con las leyes y los reglamentos aplicables.

## **Sección 6. Información falsa del patrono; pena (3 L.P.R.A. § 309)**

Todo patrono que a sabiendas diere falsamente informes de los requeridos por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, incurrirá en un delito menos grave (*misdemeanor*) castigable con una multa de cincuenta [dólares] (\$50) a quinientos dólares (\$500).

## **Sección 7. Nombramiento del personal de Departamento (3 L.P.R.A. § 310)**

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos queda expresamente autorizado para nombrar todo el personal necesario para la mejor organización y funcionamiento del Departamento.

## **Sección 8. Jurisdicción administrativa (3 L.P.R.A. § 311)**

Estarán bajo la jurisdicción administrativa del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico todos los organismos, juntas o comisiones, que han sido o fueren en lo sucesivo, legalmente constituidos para desarrollar y preservar el bienestar de los trabajadores de Puerto Rico, mejorar sus condiciones de vida y trabajo, facilitar y ampliar sus oportunidades de empleo, proteger la vida, salud y seguridad de obreros y empleados, y para intervenir en la solución de conflictos industriales y agrícolas, todo de acuerdo con lo dispuesto en la Ley Núm. 5138 aprobada por el Congreso de los Estados Unidos en febrero de 1931.

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos será miembro nato de todos estos organismos, juntas o comisiones y podrá delegar esta facultad en el Subsecretario del Trabajo y Recursos Humanos.

### **Sección 8-A. Administradores Individuales (3 L.P.R.A. § 311a)**

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y los componentes operacionales que se adscriben bajo este Plan ostentarán el status de Administradores Individuales, de conformidad con lo dispuesto en la Ley 184-2004, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público” [*Nota: Actual Ley 8-2017, según enmendada, “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”, 3 LPRA secs. 1469 et seq.*].

### **Secciones 9. Salud y seguridad ocupacional (3 L.P.R.A. § 311b)**

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá a su cargo la responsabilidad y autoridad para fiscalizar, supervisar y poner en vigor las disposiciones de toda ley estatal o federal, y las normas de seguridad y salud ocupacionales, reglas, reglamentos y órdenes promulgadas bajo la legislación aplicable, así como adoptar cualesquiera normas federales

establecidas de seguridad y salud ocupacionales, aplicables a cualquier industria, negocio, entidad, u ocupación. Esta política pública tiene el objetivo de garantizarle, tanto como sea posible, a cada empleado, condiciones de trabajo seguras y saludables para preservar nuestros recursos humanos y de esa manera minimizar las pérdidas económicas resultantes de las lesiones y enfermedades del trabajo.

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos contará con el asesoramiento técnico y legal necesario para la resolución eficiente de las diferentes controversias legales que susciten de la implementación y fiscalización de todas aquellas leyes, normas y reglamentos relacionados a la seguridad y salud ocupacional. La asistencia y el asesoramiento legal comprenderán, entre otros servicios, la representación del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos en los procedimientos de adjudicación ante el foro administrativo y judicial, en aquellos asuntos relacionados con la seguridad y salud ocupacional.

### **Sección 10. Estadísticas del trabajo (3 L.P.R.A. § 317)**

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá a su cargo la compilación, análisis e interpretación de los datos estadísticos referentes al trabajo en las diversas agencias e instrumentalidades del Gobierno, industrias, negocios y ocupaciones. Preparará y mantendrá al día los índices de precios y de coste de vida; y llevará a cabo estudios de carácter económico social sobre las condiciones de vida y de trabajo de los obreros industriales y agrícolas, indicadores laborales de empleo y desempleo, salarios, distribución de ingresos, lesiones, enfermedades y muertes en el trabajo, ocupaciones, despidos significativos, empleo y salario cubierto por el Seguro de Desempleo e información estadística de tendencias y perspectivas relacionadas al mercado laboral de Puerto Rico. Para ejecutar estas funciones, el Departamento realizará varias encuestas, entre ellas la Encuesta de Grupo Trabajador. El Departamento utilizará la Encuesta de Grupo Trabajador para realizar varias encuestas suplementarias, incluyendo, sin que esto represente una limitación, una encuesta una (1) vez cada dos (2) años sobre seguridad alimentaria, cuya metodología será determinada y aprobada por el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico; mientras que la programación necesaria y automatización de los procesos se hará en conjunto con la Puerto Rico Innovation & Technology Services (PRITS). Además, el Departamento podrá suscribir los acuerdos de colaboración y entendimiento que estime pertinentes para la consecución de estos objetivos, ya sea con el Instituto de Estadísticas de Puerto Rico, Puerto Rico Innovation & Technology Services (PRITS), corporaciones públicas, municipios y entidades privadas o cualquier otra entidad gubernamental. Entre los acuerdos se encuentra la transferencia de fondos para el pago parcial o total de la encuesta. El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos también podrá adoptar la Encuesta Modelo sobre Seguridad Alimentaria, diseñada por la Escuela Graduada de Salud Pública del Recinto de Ciencias Médicas de la Universidad de Puerto Rico o un modelo recomendado por el Instituto de Estadísticas, como instrumento de medición de seguridad alimentaria, que será incluido en la Encuesta del Grupo Trabajador, o en alguna otra encuesta de alcance general realizada por el Negociado de Estadísticas de forma sistemática y recurrente. El Secretario

del Trabajo y Recursos Humanos publicará en la página de Internet del Departamento y otros medios de difusión institucionales, las estadísticas e índices oficiales que se produzcan de conformidad con lo dispuesto en esta Sección.

En la medida que sea posible, las encuestas suplementarias se realizarán con recursos internos del Departamento y otras entidades gubernamentales con interés en la encuesta de la cual se trate. Los costos incidentales, si alguno, como reproducción de cuestionarios en papel, entrada de datos, entre otros, serán sufragados por la entidad gubernamental que interese la recopilación de información a través de la Encuesta de Grupo Trabajador.

### **Sección 11. Discrimen en el empleo (3 L.P.R.A. § 317a)**

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos contará con un foro administrativo responsable de supervisar el cumplimiento y aplicar la legislación protectora del trabajo y los reglamentos adoptados al amparo de ésta, relacionada con el discrimen en el empleo por razón de edad, raza, color, edad, religión, ideas políticas, sexo o género, origen nacional, condición social, impedimento físico o mental, o por ser víctima o ser percibida como víctima de violencia doméstica, agresión sexual o acecho. Cuando corresponda, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos podrá actuar como agencia delegada, a fin de administrar la legislación federal que prohíbe el discrimen en el empleo, con todas las facultades legales que correspondan.

### **Sección 12. Conciliación y Arbitraje (3 L.P.R.A. § 317b)**

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos prestará los servicios de conciliación y arbitraje, entre otros, para beneficio de las relaciones laborales en el sector público y privado, como medios adecuados para promover y mantener la paz industrial, y promover la solución de los conflictos obrero patronales permitiendo un mejoramiento social y económico continuo de empresas, para los trabajadores, la comunidad y el Pueblo en general. Cuando corresponda, podrá intervenir e interceder en los conflictos obrero patronales del País, con el propósito de prevenir y reducir los mismos de forma tal que se mantenga la producción ininterrumpida de artículos, bienes y servicios, todos factores esenciales para la economía.

### **Sección 13. Servicio de mediación y conciliación y adjudicación (3 L.P.R.A. § 320)**

El Departamento proveerá servicios de mediación y conciliación y deberá intervenir y mediar en las disputas, conflictos o controversias industriales y agrícolas, o de cualquier otra naturaleza, relacionados con la aplicación de las leyes del trabajo, que ocurran entre trabajadores y patronos, a fin de preservar la paz industrial.

El Departamento tendrá, además, una Oficina de Mediación y Adjudicación que tendrá la función de conciliar y adjudicar controversias obrero patronales sobre los siguientes asuntos:

- (1) Reclamaciones por violación al derecho de reinstalación del Artículo 5A de la Ley Núm. 45 de 18 de abril de 1935, según enmendada y generalmente conocida como “Ley del Sistema de Compensaciones por Accidentes del Trabajo” [ 11 LPRA sec. 7] en la cual no se reclame indemnización por daños y perjuicios.
- (2) Reclamaciones de salarios, vacaciones y licencia por enfermedad al amparo de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada [29 LPRA secs. 250 et seq.]. En la adjudicación de las controversias al amparo de la Ley Núm. 180-1998, según enmendada [29 LPRA secs. 250 et seq.], la Oficina tendrá la facultad de imponer las penalidades civiles allí dispuestas a favor del empleado afectado.
- (3) Ley Núm. 17 de abril de 1931 [29 LPRA secs. 171 et seq.] sobre pagos de salarios.
- (4) Ley Núm. 80 de 30 de mayo de 1976, según enmendada [29 LPRA secs. 185a a 185m] sobre despido injustificado en aquellas querellas en que no se reclame indemnización de daños y perjuicios por otras causales adicionales y separadas al derecho de mesada y de compensación por el acto del despido bajo dicha ley.
- (5) Ley Núm. 148 de 30 de junio de 1969, según enmendada [29 LPRA secs. 501 a 507] sobre bono de navidad.
- (6) Ley Núm. 379 de 15 de mayo de 1948, según enmendada [29 LPRA secs. 271 a 288] sobre jornada de trabajo.
- (7) La Sección 7 de la Ley Núm. 3 de 13 de marzo de 1942 [29 LPRA sec. 472] sobre licencia a madres obreras en casos en que no se reclame compensación o indemnización de daños, perjuicios o penalidades por otras causales adicionales o separadas que no sean la liquidación, pago o concesión de la licencia reclamada.

La Oficina de Mediación y Adjudicación, una vez reciba una querrella del Negociado de Normas del Trabajo, deberá de citar a las partes de la controversia a una vista o sesión de conciliación a celebrarse dentro de los siguientes veinte (20) días del recibo de la querrella. Se advertirá a las partes que tendrán derecho a asistencia y representación legal en dicha vista o sesión de conciliación. Si luego de llevarse a cabo los trámites de mediación y conciliación ante la Oficina, las partes no llegaren a un acuerdo satisfactorio, se dará por concluidos dichos trámites y el caso seguirá los trámites y procedimientos para adjudicación de la controversia ante un Oficial Examinador o Juez Administrativo.

La Oficina de Mediación y Adjudicación del Departamento del Trabajo, tendrá jurisdicción concurrente con el Tribunal de Primera Instancia, a opción del querellante o reclamante, en las materias de su jurisdicción y emitirá sus decisiones o resoluciones adjudicando las controversias conforme a ley y a derecho mediante los procedimientos establecidos en la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme” [Nota: *Actual Ley 38-2017, 3 LPRA secs. 2101 et seq.*] excepto que, una vez se celebra la vista o audiencia en el caso y se someta una controversia para su decisión, el Oficial Examinador o Juez Administrativo emitirá la misma dentro del término de sesenta (60) días a partir de que el caso haya sido sometido.

Los Oficiales Examinadores o Jueces Administrativos, serán personas conocedoras del campo laboral, preferiblemente abogados, y éstos tendrán autoridad para tomar juramentos, emitir citaciones a testigos, órdenes para producir documentos, materiales y órdenes protectoras, autorizar a su discreción descubrimiento de prueba de forma limitada y en armonía con los propósitos de garantizar procedimientos rápidos y económicos conforme a las Reglas de Procedimientos Civil.

Cuando la ley aplicable para la adjudicación de una querrela o controversia ante un Oficial Examinador o Juez Administrativo no disponga sobre el pago de honorarios de abogados del obrero reclamante, se impondrá al patrono encontrado incurso en responsabilidad de violación a la Ley en cuestión el pago de honorarios de abogados en una cantidad no mayor de veinticinco por ciento (25%) de la cantidad que reciba el obrero como consecuencia de su querrela o la cantidad de trescientos cincuenta dólares (\$350), lo que sea mayor. Estos honorarios serán los únicos autorizados a ser devengados por la representación legal del obrero en tal concepto.

En caso de que una determinación de la oficina adjudicando una controversia sea final y firme y la parte adversamente afectada no cumpla con lo dispuesto en dicha decisión, el Secretario, por conducto de sus abogados podrá acudir ante el Tribunal de Primera Instancia para que ponga en vigor la decisión del Negociado y se ordene el cumplimiento cabal de sus disposiciones con todos aquellos remedios y sanciones que en derecho procedan como si se tratara de una sentencia judicial incluyéndose, sin que se entienda como una limitación, la imposición de intereses por cantidades adeudadas, el embargo de bienes o sanciones por desacato.

El tribunal dará prioridad a estos casos en su calendario y citará por comparecencia a una vista a las partes en un término no mayor de treinta (30) días a partir de la fecha en que se presente la solicitud del Secretario.

#### **Sección 14. Servicios a Uniones Obreras (3 L.P.R.A. § 320a)**

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá la facultad para fiscalizar, supervisar y poner en vigor las disposiciones de toda legislación vigente relacionada al

ofrecimiento de servicios en beneficio de las uniones obreras. Conforme a la solicitud de éstas, proveerá, además, servicios de contabilidad, tales como: establecimiento y tenedurías de libros y sistemas de contabilidad adecuados y eficientes; verificación de cuentas, preparación de informes financieros federales; así como el supervisar los procesos de elecciones, ofrecer servicios de educación sindical, estudios estadísticos, entre otros, todo ello con el propósito de promover el crecimiento del movimiento obrero de Puerto Rico.

### **Sección 15. Asesoramiento y apoyo en asuntos legales (3 L.P.R.A. § 321)**

A fin de proteger los derechos de los trabajadores, crear un balance en la relación entre trabajadores y patronos, y velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo y cuando sea necesario acudir a los tribunales en reclamo de los derechos de los obreros, el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos contará con los servicios legales que estime necesarios para poner en vigor la política pública mediante esta Ley, orden ejecutiva, leyes federales aplicables o los reglamentos que administra. Los funcionarios o empleados públicos en quien el Departamento delegue los asuntos legales tendrán a su cargo, sin que constituya una mención taxativa, las siguientes funciones:

- (1) Emitir consultas legales y revisar contratos y otros documentos que se generen como parte de la jurisdicción y competencia del Departamento.
- (2) Gestionar el arreglo amistoso de las reclamaciones de salarios y demás compensaciones, derechos o beneficios que correspondan a obreros o empleados de acuerdo con las leyes de Puerto Rico, incluyendo las reclamaciones relacionadas con los contratos de aparcería agrícola; y tramitar judicialmente aquellas que no pudieren resolverse por la vía amistosa.
- (3) Asesorar a los obreros y empleados en cuanto a los derechos que las leyes, los convenios colectivos y los contratos individuales de trabajo establecen en su favor.
- (4) Formular denuncias e incoar querrelles y demandas para dar efectividad a la legislación protectora del trabajo; y comparecer ante los tribunales de justicia en procedimientos para garantizar el derecho de los trabajadores.
- (5) Cooperar con y asesorar a las organizaciones obreras en la redacción de convenios individuales y colectivos de trabajo, pliegos de demandas, alegatos y demás documentos y escritos encaminados a reclamar derechos y asegurar protección a los obreros.

En toda causa civil o criminal en que los abogados comparezcan ante los tribunales de justicia, en representación del Secretario, de funcionarios del Departamento o de obreros o empleados, no se cancelará por tal comparecencia derecho alguno ni se pagará el impuesto forense

### **Sección 16. Seguro por desempleo y servicio de empleo (3 L.P.R.A. § 321a)**

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos ofrecerá los servicios de seguro por desempleo y servicio de empleo de acuerdo con las leyes y reglamentaciones del Gobierno Federal. A través del servicio de empleo, servirá de enlace entre las empresas y los trabajadores para ayudar a satisfacer las necesidades de empleados, mediante el referido de trabajadores que están desempleados y de acuerdo a sus conocimientos y habilidades. Se proveerá también los servicios a aquellos que necesiten desarrollar sus conocimientos y habilidades para que puedan competir favorablemente en el mercado de empleo.

Por su parte, bajo el programa de seguro por desempleo se proveerá un ingreso bisemanal a los trabajadores que están desempleados por causas ajenas a su voluntad y que están aptos y disponibles para trabajar, según disponga la legislación federal aplicable. Los fondos para el pago de los beneficios regulares que otorga este programa provendrán de las contribuciones pagadas por los patronos sobre los salarios pagados a sus empleados.

### **Sección 17. Normas del trabajo (3 L.P.R.A. § 321b)**

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 mediante conferencias y seminarios y expedir permisos al amparo de las leyes protectoras del trabajo.

### **Sección 18. Oficina radicará en San Juan (3 L.P.R.A. § 324)**

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá un local para destinarlo a oficina en la ciudad de San Juan, donde se conservarán todos sus documentos y archivos a cuyo fin por la presente se ordena al Secretario de Transportación y Obras Públicas que provea dicho Departamento de un local amplio y adecuado en la ciudad de San Juan, perteneciente al Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

### **Sección 19. Sello del Departamento (3 L.P.R.A. § 325)**

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá un sello oficial de acuerdo con el diseño que haga el Secretario del Trabajo y Recursos Humanos.

### **Sección 20. Leyes e informes para el Departamento (3 L.P.R.A. § 326)**

El Secretario de Estado de Puerto Rico proporcionará gratuitamente al Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, dentro de los treinta días siguientes a la fecha en que comienza a regir esta sección, una colección de los tomos de leyes de la Asamblea Legislativa, así como sendos tomos de dos Estatutos Revisados, de los informes del Gobernador de Puerto Rico y de todas las publicaciones oficiales del Gobierno Estadual, y en lo sucesivo proporcionará igual número de ejemplares de dichas leyes, informes y publicaciones que se dejan enumerados, a medida que se vayan publicando.

### **Sección 21. Decisiones del Tribunal Supremo para el Departamento (3 L.P.R.A. § 327)**

El Secretario del Tribunal Supremo de Puerto Rico proporcionará gratuitamente, dentro del término mencionado en la Sección 20 de esta Ley, una colección de tomos de las decisiones de dicho Tribunal Supremo, hasta ahora publicadas y las que se publiquen en el futuro.

### **Sección 22. Obrero o empleado, definición de (3 L.P.R.A. § 328)**

A los efectos de esta Ley, se entiende por “obrero” o “empleado” toda persona al servicio de cualquier individuo, sociedad o corporación, que emplee a una o más personas bajo cualquier contrato de servicios expreso o implícito, oral o escrito, bien sea hombre, mujer o niño, incluyéndose entre éstos expresamente a aquéllos cuya labor fuere de un carácter accidental.

Las palabras “obrero” o “empleado” incluyen a todo trabajador que se emplee en cualquier establecimiento u ocupación fabril, comercial o agrícola, por una persona natural o jurídica, por alguna compensación y por el Gobierno Estadual o cualquiera de sus dependencias, de acuerdo con los fines de esta Ley.

### **Sección 23. Disposiciones Transitorias (3 L.P.R.A. § 304 nota)**

Si cualquiera cláusula, párrafo, artículo, sección o parte de esta Ley fuere declarado anticonstitucional por un tribunal de jurisdicción competente, dicho fallo no afectará, perjudicará, o invalidará el resto de esta Ley, sino que su efecto quedará limitado a la cláusula, párrafo, artículo, sección o parte de la presente que así hubiere sido declarado anticonstitucional.

**Sección 24.** —Toda ley o parte de la ley que se oponga a la presente, queda por esta derogada.