



8 de julio de 2026

Lcdo. Marcus J. Ramos Cintrón
Abogado
Union Plaza
416 Ave. Juan Ponce de León
Suite 1701
San Juan, PR 00918

CONSULTA NÚM. 15, 846

Estimado licenciado Ramos Cintrón:

Nos referimos a su consulta relacionada a la concesión de honorarios de abogados conforme a la Ley Núm. 402 de 12 de mayo de 1950, *según enmendada*, conocida como *Ley que Regula la Concesión de Honorarios de Abogado en los casos de Reclamaciones de Trabajadores o Empleados contra sus Patronos*. En específico, su consulta es la siguiente y citamos:

“ ...

I. Hechos Relevantes

1. Un empleado de carrera de la Comisión Estatal de Elecciones (CEE) solicita representación y asesoramiento legal en relación con dos asuntos ante dicha Comisión: (a) la impugnación de un traslado o asignación administrativa que considera arbitraria, caprichosa y/o irrazonable; y (b) una solicitud de ajuste salarial, para que su sueldo se ubique en la escala máxima prevista para su clase en el Plan de Clasificación y Retribución aprobado para la CEE.
2. La CEE opera bajo el Código Electoral de 2020 y cuenta con un sistema autónomo de administración de recursos humanos. El reglamento de Retribución Uniforme de la CEE establece la política retributiva de la Comisión, incorporando el principio de mérito y el principio constitucional de igual paga por igual trabajo, y regula internamente los traslados, ascensos, descensos, reasignaciones de clases y aumentos de sueldo.
3. La reclamación del empleado se fundamentará en dicho Reglamento, en las normas internas de personal y en el principio de mérito, y no en leyes laborales protectoras.
4. Este servidor ha sido consultado para asumir la representación y se plantea la duda de si, dadas las disposiciones de la Ley Num. 402 de 12 de mayo de 1950, según enmendada, (“Ley 402-1950”), es válido pactar y

cobrar honorarios de abogado al empleado por la representación en estos procedimientos administrativos ante la CEE.

II. Marco legal y jurisprudencial

1. La Ley 402-1950 regula la concesión de honorarios en “casos de reclamaciones de trabajadores o empleados contra sus patronos” y declara nulos los contratos por los cuales los trabajadores se obligan a pagar honorarios en reclamaciones “bajo la legislación laboral de Puerto Rico o bajo la legislación laboral del Congreso de Los Estados Unidos aplicable a Puerto Rico, o al amparo de un convenio de naturaleza individual o colectivo.”
2. El Artículo 2 de la Ley 402 dispone, además, que, para sus fines, la palabra “patrono” incluirá “las autoridades y corporaciones públicas del Gobierno Estadual y/o sus representantes, lo que ha sido interpretado por los tribunales de forma restrictiva.
3. En *Ortiz y otros v. Municipio de Lajas*, 153 D. P.R. 744 (2001), el Tribunal Supremo estableció que la imposición de honorarios al amparo de la Ley 402 requiere, entre otros, que la reclamación surja “al amparo de la legislación laboral”, y concluyó que una reclamación basada en el Sistema de Personal de la Ley de Municipios Autónomos no cumplía con ese requisito, al tratarse de un régimen administrativo de personal público y no de legislación laboral protectora.
4. Mas recientemente, en *Díaz Ferrer v. Estado Libre Asociado de Puerto Rico* (TA, 24 de octubre de 2023) el Tribunal de Apelaciones resolvió que, en lo pertinente a ese caso, la Ley 402-1950 “únicamente obliga a patronos de corporaciones públicas del ELA” y “no aplica a patronos de dependencias como el Departamento de Salud” enfatizando que el texto legal incluye como patrono, para esos fines, a autoridades y corporaciones públicas del Gobierno Estadual y/o sus representantes.”
5. El Reglamento de Retribución Uniforme de la CEE define a la “Comisión” como la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico y la trata, junto con su Oficina de Recursos Humanos, como una “agencia” en el sentido de conjunto de unidades, cargos y puestos bajo una autoridad nominadora; esto sugiere que la CEE es una comisión/agencia del Gobierno Central, no una corporación pública.

III. Interpretación

A la luz de las disposiciones estatutarias y jurisprudenciales reseñadas, este servidor adopta la siguiente interpretación preliminar:

1. La reclamación de un empleado de la CEE que impugna un traslado y solicita ajuste salarial con base en el Reglamento de retribución y el principio de mérito no surge “al amparo de la legislación laboral” en el sentido técnico en que el Tribunal Supremo y el Tribunal de Apelaciones han utilizado ese término al interpretar la Ley 402-1950. Se trata de una controversia de administración de personal en un sistema especial de mérito, análoga a la de *Ortiz v. Municipio de Lajas*.

2. La CEE, por su naturaleza de comisión/agencia del Gobierno Central, y conforme al trato que recibe en su propio Reglamento, no es una autoridad" o "corporación pública" en el sentido de la Ley 402-1950. Por analogía con Díaz Ferrer, debe entenderse que la CEE se asemeja más a un departamento o dependencia del Gobierno Central que a una corporación pública, por lo que no podría considerarse "patrono" bajo la definición específica de esa Ley.
3. En consecuencia, entiendo que la Ley 402-1950 **no resulta aplicable** a los honorarios que pueda devengar el abogado que represente a dicho empleado de la CEE en los procedimientos internos descritos. Bajo esta lectura, la nulidad de los contratos de honorarios que esa ley prescribe no se activa en este supuesto, y serían de aplicación las reglas generales sobre honorarios contenidos en la legislación y en la ética profesional.
4. Por otro lado, si se entendiera que aplica la prohibición de la Ley 402-1950, ello implicaría que, bajo los hechos aquí expuestos y aun en situaciones en que se invoque alguna ley protectora del trabajo para presentar una reclamación ante la CEE, los empleados de esa dependencia solo podrían contar con representación legal *pro bono*.

Solicito respetuosamente que la Procuraduría del Trabajo emita su opinión oficial respecto a las siguientes interrogantes:

1. ¿Comparte esa Oficina la interpretación de que las reclamaciones de un empleado de la CEE relacionadas con traslados, asignaciones administrativas y ajustes salariales tramitadas conforme al Reglamento de Retribución Uniforme y al sistema de mérito de la propia Comisión no constituyen reclamaciones que surgen de "legislación laboral" para efectos de la Ley 402-1950?
2. A la luz de la definición de "patrono" contenida en el Artículo 2 de la Ley 402-1950 y de la interpretación de *Díaz Ferrer v. ELA*, ¿debe considerarse a la CEE dentro o fuera del concepto de "Patrono" cobijado por esa ley, considerando que la Comisión es una agencia/comisión del Gobierno Central y no una corporación pública?
3. Si la respuesta a las preguntas anteriores es afirmativa (esto es, que la reclamación no emana de legislación laboral y que la CEE no es patrono bajo la Ley 402-1950), ¿existe algún impedimento legal o de política pública, desde la perspectiva del Departamento del Trabajo, para que un abogado pacte y cobre honorarios directamente a un empleado de la CEE por la representación en estos procedimientos administrativos de personal?
4. Alternativamente, en caso de que la Procuraduría entienda que la Ley 402-1950 sí resulta aplicable, ¿cuál sería el alcance de dicha aplicación en el contexto descrito y bajo reclamaciones al amparo de leyes protectoras del trabajo.

Agradeceré la orientación que esa Procuraduría pueda brindar, la cual será determinante para reestructurar adecuadamente la representación legal del empleado de la CEE en armonía con la política pública protectora del trabajo y con las disposiciones de la Ley 402-1950.”

La Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, **Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos**,¹ establece que, como organismo público, estamos llamados a crear un balance en la relación entre trabajadores y patronos, velar por el cumplimiento de las leyes del trabajo, así como fomentar la creación de oportunidades de empleo. Por el alcance de la legislación laboral y la normativa que rige el mismo, **la intervención del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante DTRH) es en el sector laboral privado y corporaciones públicas que hacen negocios como entidades privadas.**

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.

La Oficina de la Procuradora del Trabajo tiene como norma abstenerse de emitir opiniones sobre consultas que puedan ser objeto de investigación, en cualquier momento, por las oficinas del DTRH. Más aún, en aquellas circunstancias que las mismas estén o puedan estar ante la consideración de un organismo administrativo o ante el escrutinio judicial. Además, esta oficina no interviene o emite opiniones en relación con asuntos que envuelvan la validez de las disposiciones contractuales. Asimismo, **esta Oficina tampoco emite opiniones sobre consultas relacionadas a leyes y asuntos que estén fuera de la jurisdicción del DTRH.** En vista de lo anteriormente expuesto, destacamos que no atenderemos de forma directa situaciones de la ciudadanía o empleados particulares más allá de una orientación general, por escrito, a solicitud de parte, sobre las disposiciones estatutarias en materia laboral².

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.

¹ Véase 3 LPRA § 304, et seq.

² Véase el el Artículo IV de la Carta Circular Núm. 2013-001 del DTRH titulada Discreción de la Procuradora del Trabajo al Emitir Opiniones, a la página 3.

Sobre el particular, el Artículo 1 de la Ley Núm. 402 de 12 de mayo de 1950, según enmendada³, ***Ley que Regula la Concesión de Honorarios de Abogado en los Casos de Reclamaciones de Trabajadores o Empleados contra sus Patronos***, declara como política pública de Puerto Rico que permitir el cobro de honorarios de abogado a los trabajadores o empleados que se ven en la necesidad de reclamar contra sus patronos, al amparo de la legislación laboral federal o local o convenio de trabajo de naturaleza individual o colectivo, equivale a permitir que se reduzca el valor de su trabajo en la cantidad que paguen a sus abogados. Además, se declara que permitir a las organizaciones obreras que contraten el pago de honorarios de abogado a base un porcentaje de cualquier beneficio que se obtenga mediante la contratación colectiva redundan en detrimento de la paz industrial, al dársele asiento en la mesa de negociación a un interés particular, ajeno a los que propiamente deben ser objeto de negociación.

Es decir, se manifiesta que la política del Gobierno de Puerto Rico es proteger a los trabajadores y empleados contra las reducciones en el valor de su trabajo y proteger al interés público, contra dichos contratos a base de porcentaje, ya que los mismos redundan en detrimento de la paz industrial.

Denotamos además que el Artículo 2 de la Ley Núm. 402, *antes citada*⁴, dispone que en toda reclamación laboral presentado ante los tribunales de Puerto Rico por un trabajador en que se reclame cualquier derecho o suma de dinero contra su patrono, al amparo de la legislación laboral federal o local o convenio de trabajo de naturaleza individual o colectivo y en que se conceda la reclamación en todo o en parte, **se condenará al patrono al pago de honorarios de abogado, si éste no fuere uno de los abogados del Departamento de Trabajo y Recursos Humanos.** Cuando se dicte sentencia a favor del patrono querellado no se condenará al trabajador querellante al pago de honorarios de abogado; Disponiéndose, que para los efectos de la presente Ley la palabra “patrono” incluirá a las autoridades y corporaciones públicas del Gobierno Estadual y/o sus representantes.

Obsérvese además que en aquellos casos en que la reclamación sea satisfecha extrajudicialmente, las partes, además de cumplir con las disposiciones de ley sobre transacciones, deberán, si no se pusieren de acuerdo sobre los honorarios a ser pagados por el patrono querellado al abogado del trabajador querellante, someter su determinación al tribunal de justicia que hubiera tenido jurisdicción sobre el caso. Se dispone además que las costas de estos procedimientos serán de oficio.

Nótese que el Artículo 3 de la Ley Núm. 402, *antes citada*⁵, establece que serán nulos y contrarios al orden público todos los contratos, convenios o acuerdos en que trabajadores se obliguen, directa o indirectamente, a pagar honorarios a sus abogados en casos de reclamaciones judiciales o extrajudiciales contra sus patronos bajo la legislación laboral de Puerto Rico o bajo la legislación laboral del Congreso de Estados Unidos aplicable a Puerto Rico; o al amparo de un convenio de naturaleza individual o colectivo. Este articulado si

³ 32 L.P.R.A. § 3114.

⁴ 32 L.P.R.A. § 3115.

⁵ 32 L.P.R.A. § 3116.

dispone que serán válidos, los contratos, convenios o acuerdos en que una organización obrera se obligue a pagar honorarios de abogado por servicios prestados a la misma, siempre que no se contrate, convenga o acuerde pagar tales honorarios a base de un porcentaje de cualquier derecho, beneficio o aumento de salario adquirido a través de la negociación colectiva.

Finalmente, el Artículo 4 de la Ley Núm. 402, *antes citada*,⁶ reza que todo abogado que reciba compensación de un trabajador en violación a las disposiciones de esta Ley vendrá obligado a reembolsarle al trabajador la cantidad que le haya sido pagada, más una suma igual de dinero, en concepto de daños liquidados. Se declara también que la Secretaria del Trabajo y Recursos Humanos queda autorizada para comparecer, en representación de los trabajadores, en las acciones para hacer efectivas estas sumas.

Al respecto, destacamos que el Tribunal Supremo de Puerto Rico ha expresado sobre la interpretación de un estatuto que:

“La ley debe interpretarse tomando en consideración los fines que persigue y en forma tal que la interpretación se ajuste al fundamento racional o fin esencial de la ley y a la política pública que inspira. Debe evitarse una interpretación que ocasione grandes inconveniencias o inequidad prefiriéndose otra que sea más razonable y justa... en forma que propicie el sentido deducible de su contenido [...]”⁷

Nótese además que nuestro más Alto Foro ha recalcado la importancia de examinar el historial legislativo para indagar la intención del legislador.⁸ Sobre este particular nuestro Tribunal Supremo ha expresado que:

“En los casos en que la ley carece de una exposición de motivos o, cuando aun teniéndola, no contiene la intención legislativa, es útil consultar otros documentos tales como los informes de las comisiones que estudiaron el proyecto de ley y los debates celebrados cuando la medida fue discutida en el hemiciclo, según aparece en el Diario de Sesiones.”⁹

Dicho lo anterior, destacamos que la Ley Núm. 402, *antes citada*, fue enmendada por la Ley Núm. 90 de 3 de junio de 1980, en específico los Artículo 1, 2 y 3, con el propósito de establecer que su contenido es aplicable a cualquier tipo de reclamación que tuviere un trabajador contra su patrono **al amparo de la legislación laboral local, federal o bajo un convenio de trabajo, sea este colectivo o particular.**

Al examinar la Exposición de Motivos de esta enmienda a la Ley Núm. 402, *antes citada*, la Asamblea Legislativa de Puerto Rico expresó lo siguiente:

⁶ 32 L.P.R.A. § 3117.

⁷ *ARPE vs. Ozores Pérez*, 116 D.P.R. 816 (1986).

⁸ *Pueblo v. Zayas Rodríguez*, 147 D.P.R. 530, 539 (1999).

⁹ *Ibid.*

El Artículo 3 de la Ley Núm. 402 de 12 de mayo de 1950, según enmendada, (Ley que Regula la Concesión de Honorarios de Abogado en los Casos de Reclamaciones de Trabajadores o Empleados contra sus Patronos), dispone que “serán nulos y contrarios al orden público todos los contratos, convenios o acuerdos en que trabajadores o empleados se obliguen directa o indirectamente a pagar honorarios a sus abogados en casos de reclamaciones judiciales o extrajudiciales por servicios prestados a sus patronos bajo la legislación de Puerto Rico o bajo la legislación del Congreso de los Estados Unidos aplicable a Puerto Rico”.

Recientemente, el Tribunal Supremo de Puerto Rico resolvió que tal disposición no es aplicable en casos de reclamaciones en las cuales la compensación obtenida para beneficio del obrero o empleado no sea estrictamente por concepto de servicios prestados al patrono. Tal es el caso, por ejemplo, de una reclamación por despido injustificado bajo un convenio colectivo, en el cual se logra la reposición del empleado a su cargo con todos los haberes dejados de percibir desde el momento de la cesantía. En casos de esa naturaleza, el pacto sobre honorarios de abogado no está vedado por la citada disposición legal según lo resuelto en *Palmer v. Rivera Burgos*, Sentencia emitida el 30 de octubre de 1979.

Tal doctrina jurisprudencial gravita en contra de los mejores intereses del obrero y vulnera la política pública encarnada en la citada Ley Núm. 402 de 1950, la cual está dirigida a proteger a los trabajadores y empleados contra reducciones en el valor de su trabajo. Es por ello, que se promulga la presente ley a los fines de dejar claramente establecido que lo dispuesto en la referida Ley Núm. 402 es aplicable a cualquier tipo de reclamación que tuviere un trabajador o empleado contra su patrono al amparo de la legislación laboral local o federal, o bajo un convenio de trabajo de naturaleza individual o colectivo. (énfasis nuestro)

Dicho lo anterior, el Tribunal Supremo de Puerto Rico se expresó sobre el Artículo 2 de la Ley Núm. 402, *antes citada*, en *Ortiz y otros v. Municipio de Lajas*,¹⁰ en la cual se planteó la interrogante de si procedía imponer el pago de honorarios de abogado a un municipio que ha despedido ilegalmente a uno de sus empleados cuando la reclamación se hace al amparo del Sistema de Personal de la Ley de Municipios Autónomos. En este caso, nuestro más Alto Foro resolvió que, por no ser esta una legislación de índole laboral no procede la imposición de honorarios de abogado contra un municipio bajo la Ley de Reclamaciones Laborales. Además, también se resolvió que tampoco procedía imponer honorarios de abogado contra un municipio bajo la Regla 44.1 de Procedimiento Civil, ya que los municipios están exentos de dicha imposición en casos de daños y perjuicios.

¹⁰ Véase 153 D.P.R. 744 (2001); 2001 TSPR 44.

Al respecto, al evaluar la mencionada jurisprudencia el Tribunal Supremo de Puerto Rico expresó:

[1] La Ley de Reclamaciones Laborales requiere la imposición de honorarios de abogado contra los patronos perdidoso en casos de reclamaciones laborales:

En todo caso radicado ante los tribunales de Puerto Rico por un trabajador o empleado en que se reclame cualquier derecho o suma de dinero contra su patrono, al amparo de la legislación laboral federal o local...y en que se conceda la reclamación en todo o en parte, se condenará al patrono al pago de honorarios de abogado. 32 L.P.R.A. sec. 3115.

Surge del citado texto que para la imposición de honorarios de abogado proceda se requiere la concurrencia de cuatro (4) condiciones, que: (1) un empleado haga una reclamación a su empleador, (2) la reclamación surja al amparo de la legislación laboral, (3) el empleador sea un "patrono" bajo la ley y (4) se conceda la reclamación. Id.

En este caso, no se cumple el segundo requisito. El Tribunal de Circuito de Apelaciones concluyó que la reclamación de los peticionarios surgía de la Ley de Personal del Servicio Público, Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, 3 L.P.R.A secs. 1301 et seq. Basándose en esta conclusión, el foro apelativo resolvió que la presente reclamación no surge al amparo de la legislación laboral, según requiere la Ley 402, por entender que la Ley de Personal del Servicio Público es conceptualmente diferente a la tradicional legislación laboral que le aplica a la empresa privada.

[2] En primer lugar, debemos señalar que el Tribunal de Circuito de Apelaciones erró al concluir que la reclamación surge de la Ley de Personal del Servicio Público. La Ley de Municipios Autónomos establece que la Ley de Personal del Servicio Público no aplicará a los empleados del municipio. 21 L.P.R.A sec. 4577. Las disposiciones sobre personal que aplican a los municipios son las de la Ley de Municipios Autónomos. Por tanto, esta reclamación surge al amparo de la Ley de Municipios Autónomos, 21 L.P.R.A secs. 4001 et seq., y el Sistema de Personal y el principio de mérito que allí se establecen.

Debemos determinar, pues, si la Ley de Municipios Autónomos se puede considerar legislación laboral para efectos del Artículo 2 de la Ley de Reclamaciones Laborales. Concluimos que, aunque el foro apelativo aplicó la legislación incorrecta, su análisis en cuanto al carácter no-laboral de la legislación bajo la que surge la reclamación fue acertado.

[3] La Ley de Municipios Autónomos establece un Sistema de Personal similar al que se establece para las agencias de gobierno en la Ley de Personal del Servicio Público. Por ejemplo, en ambas leyes se define el principio de mérito y se le da un lugar muy privilegiado en ambos Sistemas de Personal. Véanse, 21 L.P.R.A secs. 4551 et seq. y 3 L.P.R.A secs. 1331 et seq. Se establece en ambas leyes que el principio de mérito será esencial en las siguientes áreas: clasificación de puestos; reclutamiento y selección; ascensos, traslados y descensos; adiestramiento; y retención. 21 L.P.R.A sec. 4555 y 3 L.P.R.A sec. 1331. Ambas leyes definen dicho principio, y su aplicación a cada una de estas áreas, de maneras muy similares. 21 L.P.R.A secs. 4556 et seq. y 3 L.P.R.A 1332 et seq.

...

[5] Estamos de acuerdo con el Tribunal de Circuito de Apelaciones en que estas leyes son de un carácter esencialmente distinto al de la tradicional legislación laboral que le aplica a las empresas privadas. La legislación laboral local surge principalmente al amparo de las secciones 16, 17 y 18 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, en la que se reconocen y establecen los derechos fundamentales de nuestros trabajadores: 1) el derecho a escoger libremente la ocupación y a renunciar a ella; 2) a recibir igual pago por igual trabajo; 3) a un salario mínimo razonable; 4) a recibir protección para la salud e integridad personal; 5) a una jornada ordinaria que no exceda de ocho horas y a que si trabaja en exceso de ocho horas en un día, éstas se le paguen a no menos de vez y media el salario ordinario; 6) a organizarse para la negociación colectiva; y 7) a establecer huelgas y piquetes a sus patronos. Ruy N. Delgado Zayas, Apuntes para el Estudio de la Legislación Protectora del Trabajo en el Derecho Laboral Puertorriqueño, 1988, págs. 1-2.

De estas disposiciones surgen las dos áreas de la legislación social laboral: 1) la que establece condiciones de trabajo en sí mismas, tales como salarios mínimos y horas extra; y 2) la que establece mecanismos y recursos para ayudar al trabajador en sus esfuerzos por preservar y mejorar sus condiciones de trabajo, tal como el derecho a la huelga y a organizarse para la negociación colectiva. Íd. a la pág. 2. Estas dos áreas de la legislación social laboral están cubiertas por las leyes sobre relaciones obrero-patronales y protectoras del trabajo. Íd. a la pág. 3(énfasis nuestro).

[6] La legislación laboral regula extensivamente el comportamiento de los patronos y los empleados. Esta legislación, por ejemplo, crea causas de acción por discrimin y por hostigamiento sexual, establece salarios mínimos y requisitos para garantizar la seguridad y salud en el trabajo, regula las relaciones obrero-patronales, las uniones y las huelgas, y delimita el sistema de Seguro Social. 29 L.P.R.A secs. 1 et seq. Como podemos ver, esta legislación es la que pone en vigor los derechos que surgen de las secciones 16, 17 y 18

de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que discutimos anteriormente, y que constituyen el corazón de lo que es el Derecho Laboral.

Dicho lo anterior, el inciso 6 de la Sección 5.2 de la Ley 8 de 4 de febrero de 2017, *según enmendada, Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico*, establece que sus disposiciones no serán de aplicación a la Comisión Estatal de Elecciones de Puerto Rico.

De otra parte, el sub inciso (b) del inciso 5 y los sub incisos (a) y (c) del inciso (6) del Artículo 3.1 de la Ley 58 de 20 de junio de 2020, *según enmendada, Código Electoral de Puerto Rico*, establecen lo siguiente:

“(5) *Estructura Institucional*

...

(b) Será una agencia pública accesible a los electores y lo menos costosa posible para los contribuyentes; promoviendo la automatización de sus operaciones administrativas y electorales con la utilización de sistemas tecnológicos que reduzcan la intervención humana al máximo posible e, incluso, faciliten la interacción con los electores a distancia y en tiempo real evitando que estos deban visitar oficinas de la Comisión.

...

(6) *Recursos Humanos de la Comisión*

(a) La Comisión será un Administrador Individual y su personal estará excluido de las disposiciones de la Ley 8-2017, según enmendada, conocida como “Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos en el Gobierno de Puerto Rico”; de la Ley 45-1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”; y de la Ley Núm. 95 de 29 de junio de 1963, según enmendada, conocida como “Ley de Beneficios de Salud para Empleados Públicos”.

(b) [...]

(c) La Comisión diseñará y aprobará un Plan de Clasificación y Retribución que incluya a todos sus empleados (*Énfasis nuestro*) y que se ajuste a la reestructuración institucional de Oficinas Administrativas y de Oficinas Electorales aquí ordenada. Ese plan, deberá instrumentarse tomando en consideración las necesidades del sistema electoral a través de la automatización de los procesos electorales y la eliminación de toda burocracia innecesaria.

[...]

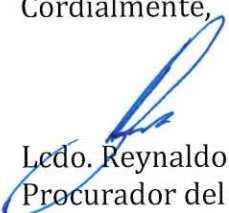
A tenor con lo antes expresado, la jurisdicción o facultad de intervención del DTRH es en el sector laboral privado y corporaciones públicas que hacen negocios como entidades privadas. Y, aunque la consulta por usted presentada surge, en parte, bajo las disposiciones de la Ley Núm. 402, *antes citada*, sobre ***Ley que Regula la Concesión de Honorarios de Abogado en los Casos de Reclamaciones de Trabajadores o Empleados contra sus Patronos***, también conlleva la interpretación del Artículo 3.1 de la Ley 58, *antes citada*, legislación fuera del alcance de nuestra jurisdicción. Es decir, la Ley 58, *antes citada*, **no** es un estatuto laboral que administra nuestra Agencia.

No obstante, lo antes expresado, le recomendamos tome en consideración las cuatro condiciones que deben concurrir para la imposición de honorarios de abogado bajo el Artículo 2 de la Ley Núm. 402, *antes citada*, dispuestas por el Tribunal Supremo de Puerto Rico en *Ortiz y otros v. Municipio de Lajas*, *antes citado*, a saber:

- (1) un empleado haga una reclamación a su empleador,
- (2) la reclamación surja al amparo de la legislación laboral,
- (3) el empleador sea un "patrono" bajo la Ley Núm. 402 y
- (4) se conceda la reclamación.

Esperamos que la información provista le resulte útil.

Cordialmente,



Ledo. Reynaldo Santiago González
Procurador del Trabajo

TEMS/RSG