

(P. de la C. 1403)

## **LEY 237**

### **13 DE AGOSTO DE 1998**

Para enmendar las Secciones 1, 2, 3 y 4; y añadir las Secciones 5(a), 8(a) 11(a) y 17(a) a la 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", a fin de atemperar ésta con el Plan de Reorganización Núm. 2 de 4 de mayo de 1994 del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.

#### EXPOSICION DE MOTIVOS

El plan de Reorganización del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, Núm. 2 de 4 de mayo de 1994 en su Declaración de Política Pública expone meridianamente:

"Desde la creación del Departamento del Trabajo en el 1931, ha sido la política pública que este organismo asuma todas las funciones y deberes relacionados con los asuntos del trabajo y las relaciones laborales, la implantación y administración de las leyes protectoras de los trabajadores. Posteriormente, a ese Departamento se le asignó también la responsabilidad de implantar la política pública relacionada con la capacitación y adiestramiento de la fuerza laboral desempleada, desplazada o con limitaciones en las destrezas para desempeñarse en un trabajo. En la reorganización efectuada en el 1950, mediante el Plan de Reorganización Núm. 3, se agruparon todos los organismos y programas existentes relacionados con dichas funciones. Siguiendo esa política pública, mediante la Ley Núm. 100 de 23 de junio de 1977, se red denominó el departamento como Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y se le adscribió la Administración del Derecho al Trabajo que había sido creada en el 1968 como organismo separado. El propósito de la última reorganización fue designar al Departamento como la agencia responsable de capacitar y desarrollar continuamente los recursos humanos para el mercado laboral, dando énfasis a la población de 16 años en adelante en la fuerza trabajadora desempleada.

Es el propósito firme del Gobierno de Puerto Rico validar, reafirmar y ampliar dicha política. A tenor con ella, existe el propósito de promover, propiciar y asegurar la capacitación, desarrollo, empleo y bienestar general de los trabajadores como elementos esenciales en la producción de bienes y servicios, así como miembros productivos de la familia y la comunidad. En armonía con este fin, es necesario comenzar a reagrupar de nuevo los organismos, programas y servicios gubernamentales que funcionan en forma independiente y separados del Departamento. Es indispensable que haya en la Rama Ejecutiva un funcionario responsable al Gobernador por la administración coordinada y eficiente de los programas que tienen que ver directamente con los trabajadores y el desarrollo de la empleabilidad de los recursos humanos.

El presente Plan de Reorganización va dirigido a lograr el objetivo mencionado a la vez que

se reduce el número de organismos que responden directamente al Gobernador". A esos efectos, y a tenor con las determinaciones hechas a través del proceso de reorganización, se ofrecen estos cambios a la Ley Orgánica del DTRH, Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, a fin de modificar la misma de acuerdo a las nuevas realidades y exigencias de su misión programática.

*DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:*

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

"Sección 1.-

...

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos se reorganiza a base de los siguientes componentes operacionales:

- a. Administración del Derecho al Trabajo
- b. Cuerpo de Voluntarios al Servicio de Puerto Rico
- c. Junta de Salario Mínimo
- d. Programas vigentes en el Departamento
- e. Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos"

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

"Sección 2.-

...

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, además de las funciones y responsabilidades que le encomiendan las leyes protectoras del trabajo y otras leyes en beneficio de la paz laboral y el bienestar de los trabajadores, será 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. Será el organismo líder y responsable en este sector programático gubernamental."

Artículo 3.-Se enmienda la Sección 3 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 3.-

...

El Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, además de los poderes, facultades y funciones 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 los componentes del Departamento, con excepción de los decretos mandatorios aprobados por la Junta de Salario Mínimo, así como

cualquier enmienda o derogación a los mismos. Los directores 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 federal."

Artículo 4.-Se enmienda la Sección 4 de la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 4.-

...

Se faculta al Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos para adoptar todos los reglamentos, reglas u otros instrumentos administrativos similares que fueren necesarios para la implantación y para el funcionamiento interno del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos propiamente, y de todas las leyes especiales, estatales o federales, así como de las Ordenes Ejecutivas que administra, incluyendo a los componentes operacionales de conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada, conocida como la "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme", excepto cuando específicamente se le exima por ley de su cumplimiento específico."

Artículo 5.-Se añade una Sección 5(a), a la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 5(a).-

...

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", 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 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."

Artículo 6.- Se añade una Sección 8(a) a la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 8(a).-

...

El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos y los componentes operacionales que se le integran y adscriben bajo las disposiciones del Plan de Reorganización Núm. 2 de 4 de mayo de 1994, excluyendo al Consejo de Desarrollo Ocupacional y Recursos Humanos, ostentarán el status de Administradores Individuales de conformidad con lo dispuesto en la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como "Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico", y la Ley Núm. 89 de 12 de julio de 1979, según enmendada, conocida como "Ley de Retribución Uniforme."

Artículo 7.-Se añade una Sección 11(a) a la Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, para que lea como sigue:

"Sección 11(a).-

...

En adición a la organización del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que permanece vigente, y los componentes operacionales establecidas en la Sección 1 de esta Ley, el Departamento propiamente contará con la siguiente estructura administrativa:

1. Junta Estatal para el Desarrollo de un Sistema de Transición de la Escuela al Trabajo;
2. Negociado para el Fomento del Trabajo:
  3. Oficina de Información y Relaciones con la Comunidad;
  4. Oficina de Auditoría Interna;
  5. Oficina del Procurador del Trabajo;
  6. Secretaría Auxiliar de Administración de Personal;

7. Secretaría Auxiliar de Sistemas de Información Tecnológica;
8. Secretaría Auxiliar de Servicios Gerenciales que tendrá a su cargo las siguientes unidades:
  - a. Oficina de Presupuesto y Sistemas
  - b. Oficina de Finanzas
  - c. Oficina de Servicios Administrativos
9. Secretaría Auxiliar de Normas y Servicios Directos que tendrá a su cargo las siguientes unidades:
  - a. Negociado de Normas del Trabajo
  - b. Negociado de Estadísticas del Trabajo
  - c. Negociado de Servicios a Uniones Obreras
  - d. Negociado de Conciliación y Arbitraje
  - e. Sección de Antidiscrimen en el Empleo
10. Negociado de Asuntos Legales
11. Secretaría Auxiliar de Seguridad y Salud en el Trabajo que tendrá a su cargo las siguientes unidades:
  - a. Negociado de Seguridad y Salud en el Trabajo
  - b. Sección de Inscripción e Inspección de Ascensores y Calderas
  - c. División de Educación y Promoción
12. Secretaría Auxiliar de Planificación, Investigación y Desarrollo;
13. Secretaría Auxiliar de Recursos Humanos que tendrá a su cargo las siguientes unidades:
  - a. Negociado de Seguridad de Empleo que incluirá:
    1. Negociado de Seguro por Desempleo

2. Negociado de Estudios y Estadísticas
3. Negociado de Servicio de Empleo

- b. Negociado de Beneficios a Choferes y a Personas con Incapacidad No Ocupacional
  14. Coordinadores Regionales."

Artículo 8.-Se añade una Sección 17(a) a la Ley Núm. 15 de abril de 1931, según enmendada para que lea como sigue:

"Sección 17(a).- Negociado para el Fomento del Trabajo de Puerto Rico

El Negociado para el Fomento del Trabajo tendrá a su cargo la administración y utilización, bajo la dirección y supervisión del Secretario del Trabajo y Recursos Humanos, del Fondo para el Fomento de Oportunidades de Trabajo consistente con las directrices normativas de la Legislación aplicable y sus reglamentos.

Al amparo de la Ley Núm. 59 de 9 de agosto de 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, se fomentará 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."

Artículo 9.-Cláusula de Separabilidad - En el caso en que fuese declarada inconstitucional o nula cualquier parte de esta Ley, las demás disposiciones de la misma quedarán en vigor y efecto.

Artículo 10.-Vigencia-Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.