

# GOBIERNO DE PUERTO RICO

20<sup>ma</sup>. Asamblea  
Legislativa

3<sup>ra</sup>. Sesión  
Ordinaria

## SENADO DE PUERTO RICO

### P. del S. 1356

29 de junio de 2026

Presentado por la señora *Soto Aguilú*

*Referido a*

#### LEY

Para añadir un nuevo Artículo 5-A a la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico”, a los fines de establecer el deber de justa representación de las organizaciones obreras; disponer su término prescriptivo; aclarar el efecto de laudos arbitrales; y para otros fines relacionados.

#### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La negociación colectiva es una herramienta esencial para proteger a los trabajadores y promover relaciones laborales estables. A través de ella, los empleados organizados negocian salarios, beneficios, condiciones de empleo, procedimientos de quejas y agravios, y mecanismos para resolver controversias sin tener que acudir directamente a los tribunales en cada disputa laboral.

Cuando una organización obrera representa a una unidad de empleados, actúa en nombre de todos los trabajadores cubiertos por esa unidad. Esa función conlleva poder, pero también responsabilidad. La unión no solo negocia con el patrono; también decide qué reclamos impulsa, qué controversias lleva a arbitraje, qué asuntos transige y cómo representa los intereses de empleados que pueden tener preocupaciones individuales dentro de un convenio colectivo.

En *Landrau Cabezudo v. Autoridad de los Puertos*, 2025 TSPR 7, el Tribunal Supremo de Puerto Rico atendió una controversia relacionada con empleados unionados

que impugnaban escalas salariales pactadas mediante convenio colectivo bajo el principio de igual paga por igual trabajo. El Tribunal resolvió que un empleado unionado no puede demandar directamente al patrono para impugnar escalas salariales negociadas en un convenio colectivo, pues ello afectaría la política pública que favorece la negociación colectiva.

Sin embargo, el Tribunal también reconoció que el trabajador no queda sin remedio cuando entiende que su unión actuó indebidamente. En esos casos, la vía adecuada puede ser una reclamación contra la organización obrera por incumplimiento del deber de justa representación. Esa reclamación permite evaluar si la unión actuó de forma arbitraria, discriminatoria, dolosa, de mala fe, perfunctoria u hostil al representar al empleado o al manejar un reclamo que afectaba sus derechos individuales.

La controversia revela un área que debe aclararse por legislación. La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico reconoce la función del representante exclusivo, pero no establece de forma expresa el alcance mínimo del deber de justa representación, el término para presentar una reclamación judicial por su incumplimiento, el momento desde el cual comienza a transcurrir dicho término, ni el deber de notificar al empleado cuando la unión decide no continuar una reclamación que puede afectar derechos individuales sustanciales.

Esta medida atiende ese espacio sin debilitar la negociación colectiva. No autoriza a reabrir automáticamente convenios colectivos ni permite que cada desacuerdo con una escala salarial se convierta en una demanda directa contra el patrono. Tampoco elimina el arbitraje laboral ni reduce el valor de los laudos. Por el contrario, reconoce que los convenios colectivos y los laudos arbitrales cumplen una función importante en la paz laboral.

Lo que esta pieza legislativa procura es claridad y balance. El trabajador debe saber cuándo su unión ha tomado una decisión final sobre su reclamo, qué remedio tiene si entiende que no fue representado justamente y en qué término debe actuar. La organización obrera, por su parte, debe contar con reglas claras que protejan su facultad

de negociar, transigir y tomar decisiones razonables, sin exponerse a reclamaciones indefinidas.

También se aclara que un laudo arbitral tendrá el efecto que corresponda conforme al convenio colectivo y al acuerdo de sumisión, pero no debe extenderse automáticamente a reclamaciones individuales que no fueron realmente sometidas, litigadas o resueltas. De esa forma se respeta el arbitraje laboral sin cerrar indebidamente la puerta a reclamaciones de justa representación cuando procedan.

Con esta medida, Puerto Rico fortalece el sistema de relaciones laborales. Se protege la negociación colectiva, se reconoce el rol legítimo de las organizaciones obreras y se brinda una ruta clara al empleado unionado que alegue haber sido representado de forma injusta en asuntos que afecten derechos individuales sustanciales.

#### **DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:**

1           Sección 1.- Se añade un nuevo Artículo 5-A a la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de  
2   1945, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico”,  
3   para que lea como sigue:

4           *Artículo 5-A. – Deber de justa representación.*

5           *Toda organización obrera que actúe como representante exclusivo de los empleados de una*  
6   *unidad apropiada de negociación colectiva tendrá el deber de representar justamente a todos los*  
7   *empleados comprendidos en dicha unidad, sean o no miembros de la organización obrera, en los*  
8   *asuntos relacionados con la negociación, administración, interpretación, aplicación y*  
9   *cumplimiento del convenio colectivo, incluyendo la tramitación de quejas, agravios, reclamaciones*  
10   *y arbitrajes.*

11           *El deber de justa representación requiere que la organización obrera no actúe de manera*  
12   *arbitraria, discriminatoria, dolosa, de mala fe, perfunctoria u hostil, cuando dicha actuación u*

1 omisión afecte materialmente los derechos individuales sustanciales de un empleado de la unidad  
2 apropiada. Nada de lo dispuesto en este Artículo impedirá que una organización obrera ejerza  
3 discreción razonable al negociar, transigir, priorizar, retirar, no presentar o no continuar una  
4 queja, agravio, reclamación o arbitraje, siempre que su actuación no constituya incumplimiento  
5 del deber de justa representación.

6 Cuando una organización obrera decida no presentar, retirar, transigir, no continuar o  
7 cerrar una queja, agravio, reclamación o procedimiento que pueda afectar derechos individuales  
8 sustanciales de un empleado, deberá notificarle por escrito dicha determinación. La notificación  
9 deberá expresar, de forma breve y comprensible, la decisión tomada, la fecha de la determinación y  
10 la advertencia de que el empleado podrá ejercer los remedios que procedan conforme a derecho.

11 La falta de notificación escrita no convertirá automáticamente en inválida la determinación  
12 de la organización obrera, pero podrá ser considerada al determinar el momento en que el empleado  
13 conoció o debió conocer la actuación u omisión que sirve de base a una reclamación por  
14 incumplimiento del deber de justa representación.

15 La acción judicial por incumplimiento del deber de justa representación prescribirá al año.  
16 Dicho término comenzará a transcurrir desde que el empleado conoció o debió conocer, mediante  
17 diligencia razonable, la actuación u omisión final de la organización obrera que sirve de base a la  
18 reclamación, incluyendo la notificación de un laudo arbitral, la negativa final de procesar una  
19 queja o agravio, el retiro o transacción final de la reclamación, o el cierre definitivo de la gestión  
20 sindical.

21 Cuando la reclamación por incumplimiento del deber de justa representación esté  
22 relacionada con un laudo arbitral o con un procedimiento de quejas y agravios establecido en un

1 convenio colectivo, el término prescriptivo comenzará a transcurrir desde la fecha en que el  
2 empleado fue notificado o tuvo conocimiento razonable del laudo, de la determinación final de la  
3 organización obrera o del cierre definitivo del procedimiento, según corresponda.

4 Un laudo arbitral tendrá el efecto de cosa juzgada, impedimento colateral o cualquier otro  
5 efecto preclusivo únicamente respecto a las controversias, partes, hechos o asuntos que hayan sido  
6 efectivamente sometidos y resueltos conforme al convenio colectivo y al acuerdo de sumisión. La  
7 existencia de un laudo no impedirá, por sí sola, una reclamación por incumplimiento del deber de  
8 justa representación contra una organización obrera cuando dicha reclamación se base en  
9 actuaciones u omisiones propias de la organización obrera que no hayan sido efectivamente  
10 adjudicadas en el arbitraje.

11 Nada de lo dispuesto en este Artículo se interpretará como autorización para que un  
12 empleado unionado demande directamente al patrono con el propósito de impugnar escalas  
13 salariales, beneficios, clasificaciones, condiciones de empleo o disposiciones válidamente pactadas  
14 en un convenio colectivo, cuando la controversia corresponda al proceso de negociación colectiva,  
15 quejas, agravios o arbitraje establecido en dicho convenio. Tampoco se interpretará como limitación  
16 al derecho de un empleado a presentar reclamaciones judiciales independientes que no estén  
17 cubiertas por el convenio colectivo, que no requieran interpretar, modificar o dejar sin efecto sus  
18 disposiciones, o que estén expresamente autorizadas por la Constitución, por ley o por  
19 jurisprudencia aplicable.

20 La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico podrá atender, conforme a su  
21 jurisdicción, prácticas ilícitas de trabajo relacionadas con el incumplimiento del deber de justa  
22 representación. Nada de lo dispuesto en este Artículo limitará la jurisdicción del tribunal

1 competente para atender reclamaciones judiciales por incumplimiento del deber de justa  
2 representación cuando procedan conforme a derecho.

3 Los remedios por incumplimiento del deber de justa representación podrán incluir aquellos  
4 que resulten necesarios para reparar el perjuicio causado al empleado, conforme a la prueba  
5 presentada y al ordenamiento aplicable, sin menoscabar la validez general del convenio colectivo  
6 ni reabrir automáticamente sus términos frente al patrono.

### 7 Sección 2.- Aplicabilidad.

8 Esta Ley aplicará a actuaciones u omisiones de una organización obrera ocurridas  
9 a partir de su vigencia. También aplicará a reclamaciones pendientes en las que, a la fecha  
10 de vigencia de esta Ley, no se haya emitido una determinación final y firme sobre el  
11 término prescriptivo o sobre el incumplimiento del deber de justa representación,  
12 siempre que su aplicación no menoscabe derechos adquiridos ni reabra términos  
13 prescriptivos vencidos antes de su vigencia.

14 Nada de lo dispuesto en esta Ley afectará la validez de laudos arbitrales finales y  
15 firmes, convenios colectivos vigentes, transacciones válidamente otorgadas, sentencias  
16 finales y firmes, ni procedimientos concluidos antes de su vigencia.

### 17 Sección 3.- Separabilidad.

18 Si cualquier cláusula, párrafo, subpárrafo, oración, palabra, letra, artículo,  
19 disposición, sección o parte de esta Ley fuere anulada o declarada inconstitucional por  
20 un tribunal competente, la resolución, dictamen o sentencia a tal efecto no afectará,  
21 perjudicará ni invalidará el remanente de esta Ley.

1           El efecto de dicha sentencia quedará limitado a la cláusula, párrafo, subpárrafo,  
2   oración, palabra, letra, artículo, disposición, sección o parte que así hubiere sido anulada  
3   o declarada inconstitucional.

4           Sección 4.- Vigencia.

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