

ORIGINAL

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20^{ma} Asamblea
Legislativa

3^{ra} Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 528

INFORME NEGATIVO

12 DE FEBRERO DE 2026

Actas y Párrafos
2026 FEB 12 P 3:21

A LA CÁMARA DE REPRESENTANTES DE PUERTO RICO:

La Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, luego de evaluar el **P. de la C. 528**, así como los memoriales y ponencias recibidas, comparece respetuosamente para rendir este Informe Negativo, por entender que la medida no adelanta el mejor interés público ni cumple adecuadamente con los objetivos que persigue.

ALCANCE DE LA MEDIDA

El P. de la C. 528 propone crear una ley especial titulada "Ley para Establecer Requisitos para la Validez de Renuncias y Relevos de Derechos Laborales", con el propósito de imponer requisitos adicionales para que dichas renuncias o relevos sean considerados válidos y exigibles en Puerto Rico.

Conforme se desprende del memorial presentado por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (en adelante, DTRH), la medida pretende establecer formalidades específicas, tales como advertencias escritas, períodos de reflexión y otros requisitos procesales, que aplicarían de forma general a acuerdos mediante los cuales un empleado renuncie o releve derechos laborales reconocidos por ley.

El alcance de la medida impactaría de manera amplia y transversal múltiples estatutos laborales vigentes, así como las prácticas actuales relacionadas con la transacción, conciliación y resolución de controversias laborales, tanto en la esfera administrativa como judicial, según señalado expresamente por el DTRH en su memorial.

ANÁLISIS DE LA MEDIDA

La Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, solicitó memorial al **Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)** el 18 de diciembre de 2025.

Departamento del Trabajo y Recursos Humanos (DTRH)

(16 de enero de 2026)

La Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico ha revisado detalladamente los planteamientos presentados por DTRH en relación con el P. de la C. 528, el cual expone múltiples señalamientos adversos de índole jurídica, administrativa y práctica.

En primer lugar, el DTRH sostiene que el ordenamiento jurídico vigente ya provee protecciones suficientes para salvaguardar los derechos de los trabajadores frente a renunciaciones inválidas, coercitivas o contrarias al orden público. Según expone el memorial, la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico ha establecido reiteradamente que para que una renuncia sea válida debe mediar consentimiento libre, voluntario e informado, sin que sea necesario imponer formalidades adicionales mediante legislación especial.

Asimismo, el DTRH advierte que la medida resulta redundante, en tanto múltiples leyes laborales estatales y federales ya contienen disposiciones dirigidas a proteger al trabajador, así como mecanismos para impugnar acuerdos obtenidos mediante dolo, intimidación o engaño. El memorial enfatiza que la aprobación del proyecto no añade protecciones sustantivas nuevas, sino que introduce rigidez procesal innecesaria.

De igual forma, el memorial del DTRH plantea que el proyecto podría entrar en conflicto con legislación y normativa federal aplicable, particularmente en el contexto de acuerdos transaccionales relacionados con reclamaciones bajo leyes federales del trabajo. Según el Departamento, la imposición de requisitos adicionales a nivel estatal podría dar paso a controversias de preeminencia federal (preemption), creando incertidumbre jurídica tanto para los empleados como para los patronos.

El DTRH también señala que la medida podría desalentar la utilización de acuerdos transaccionales y conciliaciones voluntarias como mecanismos efectivos para la solución de controversias laborales. De acuerdo con el memorial, al imponerse requisitos adicionales y potencialmente onerosos, se limitaría la flexibilidad de las partes para alcanzar acuerdos, lo que podría provocar un aumento en la litigación y en la carga administrativa del propio Departamento y de la Rama Judicial.

Finalmente, el Departamento expone que la medida no distingue adecuadamente entre distintos escenarios en los que se otorgan renunciaciones o relevos, tales como aquellos acuerdos negociados con asesoría legal versus situaciones en las que existe una alegada disparidad de poder entre las partes. Según el memorial, esta falta de distinción podría dar lugar a una regulación excesivamente amplia, imprecisa y de difícil aplicación.

IMPACTO FISCAL

Conforme al análisis contenido en el memorial del DTRH, la aprobación del P. de la C. 528 podría generar un impacto fiscal negativo indirecto. El DTRH advierte que la posible alza en querrelas administrativas, disputas laborales y litigios judiciales conllevaría una mayor utilización de recursos humanos, técnicos y fiscales del Departamento, así como de la Rama Judicial.

Aunque la medida no contiene una asignación fiscal directa, el memorial del DTRH señala que la implantación, fiscalización e interpretación de los nuevos requisitos requeriría adiestramientos adicionales al personal, así como ajustes operacionales, en un contexto de limitaciones presupuestarias existentes.

CONCLUSIÓN

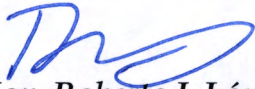
Luego de evaluar detenidamente el P. de la C. 528, así como los planteamientos esbozados en el memorial sometido por el DTRH, esta Comisión entiende que la medida propuesta no resulta necesaria ni conveniente para adelantar la política pública laboral vigente en Puerto Rico. El análisis realizado refleja que el ordenamiento jurídico actual ya provee mecanismos adecuados para atender situaciones de renunciaciones inválidas o contrarias a derecho, sin necesidad de imponer nuevas formalidades legislativas.

De igual forma, esta Comisión coincide con la apreciación del DTRH en cuanto a que la medida podría generar efectos adversos no deseados, tales como conflictos con legislación federal aplicable, aumento en la litigación laboral y una mayor carga administrativa tanto para el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos como para la Rama Judicial. A juicio de esta Comisión, dichas consecuencias superan cualquier beneficio potencial que pudiera derivarse de la aprobación de la medida.

En su función fiscalizadora y legislativa, esta Comisión entiende que la política pública debe atender problemas reales mediante medidas precisas y balanceadas. En este caso, el análisis de la evidencia ante la Comisión no demuestra la existencia de un vacío legal que amerite la aprobación del P. de la C. 528. Por el contrario, la medida propone una intervención legislativa amplia que podría alterar el balance existente entre la protección de los derechos de los trabajadores y la capacidad de las partes para resolver controversias de manera voluntaria, eficiente y conforme a derecho.

POR TODO LO ANTES EXPUESTO, la Comisión de Gobierno del Trabajo y Asuntos Laborales de la Cámara de Representantes de Puerto Rico, previo estudio y consideración, presenta ante este Cuerpo el Informe Negativo sobre el **Proyecto de la Cámara 528**, recomendando que el proyecto no sea aprobado.

Respetuosamente sometido,



Hon. Roberto J. López Román

Presidente

Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

GOBIERNO DE PUERTO RICO

20ma. Asamblea
Legislativa

1ra. Sesión
Ordinaria

CÁMARA DE REPRESENTANTES

P. de la C. 528

10 DE ABRIL DE 2025

Presentado por la representante *Peña Dávila*

Referido a la Comisión del Trabajo y Asuntos Laborales

LEY

Para establecer la “Ley para Establecer los Requisitos para la Validez de Renuncias y Relevos de Derechos Laborales en Puerto Rico”, a fin de establecer la política pública aplicable a los procedimientos a las renuncias y relevos de derechos laborales en Puerto Rico, establecer prohibiciones, fijar penalidades; y para otros fines relacionados.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El ordenamiento jurídico laboral puertorriqueño ha adoptado tradicionalmente el principio de la irrenunciabilidad de derechos laborales como un instrumento de protección del trabajador, al reconocer la desigualdad estructural que existe entre las partes en una relación de empleo. Sin embargo, esta visión paternalista del derecho laboral ha evolucionado en muchos países democráticos hacia un modelo más equilibrado que reconoce y respeta la capacidad jurídica del trabajador adulto para tomar decisiones que afectan su vida personal, profesional y económica.

En una sociedad democrática y libre, el derecho a contratar, a negociar, a conciliar y a transigir es una manifestación esencial de la autonomía individual. Este principio se encuentra protegido por los valores constitucionales de libertad, dignidad y propiedad. Por ello, el Estado no debe interferir innecesariamente con la facultad de una persona de resolver voluntariamente sus conflictos, especialmente cuando esa persona actúa de manera consciente, informada y libre de coacción.

El ciudadano trabajador, como cualquier otra persona con capacidad jurídica plena, tiene el derecho de llegar a acuerdos con terceros —incluyendo su patrono— para resolver diferencias, evitar litigios y transar controversias reales o potenciales. El derecho a la transacción es una institución jurídica reconocida por nuestro Código Civil y por los principios fundamentales del derecho privado. Impedir al trabajador hacer valer ese derecho, aún cuando desea hacerlo libremente y con conocimiento, constituye una limitación innecesaria, desproporcionada e incompatible con el reconocimiento de su capacidad legal plena.

Lo cierto es que la intervención del Estado en las relaciones laborales se justifica históricamente por la necesidad de proteger al trabajador ante condiciones de explotación, desigualdad de poder o información asimétrica. Sin embargo, esa intervención no puede convertirse en una camisa de fuerza que limite injustificadamente la libertad del propio trabajador. La función del Estado debe ser la de garante del consentimiento libre e informado, no la de censor del contenido de los acuerdos alcanzados entre adultos capaces. En lugar de prohibir absolutamente la renuncia de derechos laborales, el Estado debe asegurarse de que dichas renunciaciones cumplan con unos requisitos mínimos de legitimidad: que sean voluntarias, por escrito, con lenguaje claro, sin coacción, con asesoría legal o adecuada orientación, y con una contraprestación válida.

La experiencia demuestra que muchos trabajadores, al enfrentar situaciones de cierre patronal, despido, reducción de jornada, controversias por horas extra, licencias acumuladas o cualquier otra disputa, desean alcanzar una solución final, sin dejar abierta la posibilidad de litigio futuro. Prohibir de forma absoluta que estos trabajadores puedan otorgar un relevo general o transigir sus derechos, incluso cuando cuentan con representación legal y reciben una compensación adecuada, resulta en una tutela innecesaria e incluso perjudicial, que puede dejar al trabajador atrapado en largos procesos judiciales, sin acceso inmediato a compensaciones útiles o acuerdos beneficiosos.

Esta Ley responde a esa realidad. Su propósito no es debilitar derechos laborales ni desproteger al trabajador, sino reconocer que también tiene el derecho a decidir por sí mismo. Se establece así un marco normativo claro, con requisitos esenciales de forma, contenido y contraprestación, para garantizar que cualquier renuncia o relevo de derechos laborales sea el resultado de una decisión libre, informada, compensada y hecha con conocimiento de causa.

En consecuencia, esta Ley permite que, bajo ciertas condiciones, los trabajadores puedan ejercer su autonomía individual para transigir o renunciar derechos laborales estatales, incluyendo mediante relevos generales, sin necesidad de validación administrativa por parte del Estado, pero con las debidas salvaguardas legales que aseguren la legitimidad del proceso.

El principio fundamental que inspira esta Ley es simple pero poderoso: un trabajador es una persona con derechos, no sólo para exigir, sino también para decidir. Reconocer su capacidad para tomar decisiones informadas sobre sus propios intereses es una afirmación de su dignidad, su libertad y su lugar como sujeto activo en la vida jurídica y económica del país.

DECRÉTASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 Artículo 1-Título

2 Esta Ley se conocerá como la “Ley para Establecer los Requisitos para la Validez
3 de Renuncias y Relevos de Derechos Laborales en Puerto Rico”.

4 Artículo 2-Definiciones

5 A los fines de esta ley, los siguientes términos tendrán el significado que se indica
6 a continuación:

7 a) Relevo general – Acuerdo mediante el cual un trabajador renuncia o desiste de
8 toda reclamación presente o futura relacionada con derechos laborales, excepto
9 aquellos expresamente irrenunciables por ley federal o disposición
10 constitucional.

11 b) Consentimiento informado – Aquel que se otorga con conocimiento claro de
12 los derechos que se renuncian, sin coacción, y con la oportunidad de recibir
13 orientación legal o administrativa adecuada.

14 Artículo 3- Requisitos para la validez de renunciaciones y relevos laborales

15 Toda renuncia, transacción o relevo general de derechos laborales será válida y
16 exigible cuando cumpla con los siguientes requisitos:

17 1. Escrito claro – Se otorgue por escrito, en lenguaje claro y comprensible;

- 1 2. Voluntariedad – El trabajador actúe de manera libre, voluntaria y sin
2 coacción, intimidación o presión indebida;
- 3 3. Asesoría – El trabajador haya recibido asesoría legal independiente o, en su
4 defecto, orientación adecuada del Departamento del Trabajo y Recursos
5 Humanos;
- 6 4. Reconocimiento expreso – El acuerdo consigne expresamente que el
7 trabajador comprende los derechos que está renunciando, incluyendo el
8 alcance del relevo general si aplica;
- 9 5. Plazo de revisión – El trabajador disponga de al menos cinco (5) días
10 laborables para revisar el acuerdo antes de firmarlo, salvo renuncia expresa y
11 voluntaria de ese plazo;
- 12 6. Contenido lícito – El acuerdo no podrá ser utilizado para encubrir
13 violaciones continuas a leyes laborales, actos de represalia, hostigamiento, ni
14 otros actos contrarios a la política pública;
- 15 7. Contraprestación específica – El acuerdo deberá incluir una compensación
16 económica u otra forma de beneficio real y concreto otorgado al trabajador
17 como contraprestación directa por la renuncia o relevo de derechos. Esta
18 contraprestación deberá estar claramente identificada y separada de cualquier
19 otra suma que se adeude por concepto de salario, beneficios acumulados o
20 compensaciones previamente devengadas.

21 Artículo 4-Relevos generales válidos

1 Se reconoce la validez de acuerdos de relevo general que incluyan la renuncia a
2 derechos y reclamaciones bajo leyes laborales estatales aplicables en Puerto Rico, siempre
3 que se cumplan los requisitos establecidos en esta Ley.

4 No podrá renunciarse ni transigirse, mediante el mecanismo aquí dispuesto,
5 ningún derecho conferido exclusivamente por leyes laborales federales que prohíban ser
6 renunciados o acordados.

7 En los casos en que un mismo asunto esté regulado tanto a nivel estatal como
8 federal, se aplicará lo dispuesto en la ley federal a los efectos de determinar si dicho
9 derecho es irrenunciable. Si la ley federal permite la renuncia o transacción del derecho
10 mediante un procedimiento específico —ya sea con asesoría, plazos de reflexión,
11 autorización administrativa o aprobación judicial—, dicho procedimiento será válido y
12 se aplicarán dichos preceptos para efectos del derecho estatal.

13 Artículo 5.- Efecto sobre otras leyes

14 Se dispone que, en la medida en que cualquier disposición de una ley laboral
15 vigente en Puerto Rico —incluyendo, pero sin limitarse a la Ley Núm. 80 de 30 de mayo
16 de 1976 y la Ley Núm. 100 de 30 de junio de 1959— prohíba de forma absoluta la renuncia,
17 transacción o relevo de derechos laborales, dicha disposición quedará modificada por
18 esta Ley en lo que respecta a acuerdos que cumplan con los requisitos aquí establecidos.

19 Esta Ley prevalecerá sobre cualquier disposición de ley, reglamento, norma
20 administrativa o convenio colectivo en la medida en que resulten incompatibles con su
21 texto y propósito.

22 Artículo 6- Prohibiciones específicas

1 Nada en esta Ley autoriza al patrono a:

2 a) Incumplir con el pago del salario mínimo o de las horas extras conforme a las
3 leyes aplicables;

4 b) Eximirse del cumplimiento de cualquier obligación sustantiva impuesta por las
5 leyes laborales vigentes;

6 c) Utilizar un relevo, acuerdo o transacción como instrumento para legitimar o
7 encubrir prácticas ilegales, fraudulentas o contrarias a la política pública.

8 Artículo 7- Salvaguarda de derechos federales

9 Nada en esta Ley se interpretará como autorización para renunciar, transigir o
10 relevar derechos que, conforme a leyes federales, se consideren irrenunciables o que solo
11 puedan ser válidamente cedidos mediante procesos específicos establecidos por agencias
12 federales o tribunales.

13 Entre dichos derechos se incluyen, sin limitarse a:

14 1. El derecho al salario mínimo y al pago de horas extras bajo la Ley de Normas
15 Razonables de Trabajo (FLSA);

16 2. Los derechos conferidos por la Ley de Seguridad de Ingreso de Jubilación del
17 Empleado (ERISA);

18 3. Las protecciones contra discrimen y represalias bajo leyes como el Título VII,
19 ADEA, ADA, entre otras;

20 4. El derecho a organizarse y negociar colectivamente bajo la NLRA;

21 5. El derecho a condiciones seguras bajo OSHA;

22 6. El derecho a presentar querellas o cooperar con agencias federales.

1 Artículo 8- Fiscalización y penalidades

2 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos tendrá facultad para auditar
3 los acuerdos de relevo o transacción suscritos entre patronos y empleados con el fin de
4 verificar el cumplimiento de los requisitos establecidos en esta Ley. El patrono deberá
5 custodiar estos acuerdos por un tiempo no menor de cinco (5) años.

6 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos deberá verificar en toda
7 intervención que realice con un patrono los acuerdos de relevo o transacción suscritos
8 para asegurar el cumplimiento de esta ley. En caso de detectarse incumplimientos, el
9 Departamento podrá imponer multas administrativas de hasta veinticinco mil dólares
10 (\$25,000) por cada violación. El total recaudado por concepto de dichas multas será
11 destinado al presupuesto operacional del Departamento del Trabajo y Recursos
12 Humanos.

13 Artículo 9.-Reglamentación

14 El Departamento del Trabajo y Recursos Humanos establecerá mediante
15 reglamento el proceso para la aplicación de las multas establecidas en esta Ley, como de
16 auditoría a los patronos, y cualquier otro asunto relacionado sobre este, teniendo plena
17 facultad en ley para ello.

18 Artículo 10-Vigencia

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