



2020-2024

# INFORME DE TRANSICIÓN

JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

LCDA. NANCY BERRIOS DÍAZ  
PRESIDENTA

 [WWW.JRT.PR.GOV](http://WWW.JRT.PR.GOV)



La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (JRT) es un organismo cuasi judicial, que pertenece a la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico. Nuestra entidad investiga, delibera, concilia y adjudica controversias obrero-patronales al amparo de la *Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945*, según enmendada y la *Carta de Derechos de Empleados Miembros de una Organización Laboral, Ley Núm. 333-2004*, según enmendada. Así mismo, bajo la *Ley Núm. 66-2014, Ley de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico* y la *Ley Núm. 3-2017, Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico*, según enmendadas, tenemos jurisdicción primaria exclusiva en las apelaciones presentadas en virtud de las mencionadas Leyes.

Durante los últimos años la JRT ha ido transformándose y adaptándose a las nuevas necesidades de los obreros y a nuevas tecnologías que fomentan su accesibilidad a los ciudadanos que sirve. La JRT continúa promoviendo la continuidad de los servicios, tomando siempre en consideración los derechos que le asiste a los obreros bajo su jurisdicción.



*A pesar de los grandes retos que el país ha tenido que enfrentar recientemente, la JRT ha continuado con su firme propósito de lograr forjar unas relaciones laborales armoniosas a tenor con los nuevos desafíos y oportunidades que surgen. La nueva realidad que vivimos no nos ha detenido en el cumplimiento de nuestro deber, por el contrario, ha promovido una nueva visión y restructuración del trabajo que realizamos. Hemos aprovechado la oportunidad para continuar impulsando grandes proyectos como la digitalización de expedientes, modernización de equipo electrónico y la ampliación del ofrecimiento de servicios en línea. Lo anterior buscando que los servicios de la Junta estén prestos a funcionar ante distintos escenarios con un mínimo de interrupción.*



**-LCDA. NANCY BERRIOS DÍAZ  
PRESIDENTA JRT**

# BASE LEGAL

---

La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico fue creada mediante la Ley Núm. 130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada, y conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

- Ley Núm. 333-2004 - Carta de Derechos de los Empleados Miembros de una Organización Laboral;
- Ley Núm. 66-2014 - Ley Especial de Sostenibilidad Fiscal y Operacional del Gobierno del Estado Libre Asociado de Puerto Rico;
- Ley Núm. 3-2017 - Ley para Atender la Crisis Económica, Fiscal y Presupuestaria para Garantizar el Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico.

# MISIÓN:

La misión de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico es proveer un foro cuasi-judicial para atender y solucionar con rapidez, eficiencia e imparcialidad, ciertas disputas obrero-patronales entre empleados, uniones y patronos, salvaguardando de esta manera la paz laboral y el máximo desarrollo económico de Puerto Rico.

# VISIÓN:

Su visión es ser modelo de administración pública, fortaleciendo las relaciones obrero-patronales en Puerto Rico mediante soluciones innovadoras y de vanguardia garantizando la protección de los derechos estatutarios de los trabajadores y trabajadoras.



# DIVISIONES

---

La JRT se compone de las siguientes Divisiones. Las funciones de estas Divisiones son realizadas por los 15 empleados que componen la fuerza laboral de la Junta.



Oficina de la Presidenta



División de  
Investigaciones



División de  
Oficiales  
Examinadores



División  
Legal



División de  
Secretaría



División de  
Servicios  
Administrativos

# TIPOS DE CONTROVERSIAS

---

1. **Cargos por práctica ilícita de trabajo:** Se establecen a petición de cualquier trabajador, unión o patrono, que alegue la violación del Artículo 8 de la Ley Núm. 130, supra, en la negociación o implantación de convenios colectivos. Por ejemplo: coerción contra empleados en la selección de su representante sindical, violación de cláusulas del convenio, negativa a negociar, entre otras.
2. **Apelaciones:** Se presentan en virtud del artículo 14 de la Ley Núm.66- 2014.
3. **Petición por controversia de representación de unidad apropiada:** Se presenta por un grupo de trabajadores interesados en organizarse sindicalmente o por una unión interesada en asumir la representación de los trabajadores de un patrono.
4. **Petición patronal por controversia de representación:** Se presenta por el patrono, para que se certifique la organización sindical con la que podrá negociar

# TIPOS DE CONTROVERSIAS

---

5. ***Petición de clarificación de unidad apropiada:*** Se presenta por el patrono o por la Unión que representa a sus trabajadores, para que se revisen los puestos incluidos o excluidos de la unidad apropiada.
6. ***Solicitud para poner en vigor laudos de arbitraje:*** Se presenta por la parte favorecida por el laudo, para que la Junta ofrezca su recomendación o eleve el caso al Tribunal de Apelaciones en virtud de la Ley Núm. 168-2014. El laudo puede ser emitido por el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo o por árbitros privados escogidos por las partes en conflicto.
7. ***Querellas por violación a la Carta de Derechos:*** Se presenta por trabajadores sindicados que aleguen que la organización obrera a la cual están afiliados ha violado alguna de las disposiciones de la “Carta de Derechos de los Empleados Miembros de una Organización Laboral,” bajo la Ley Núm. 333-2004.

# POBLACIÓN IMPACTADA

---

*(aproximadamente)*

20

Corporaciones  
Públicas;

16,669

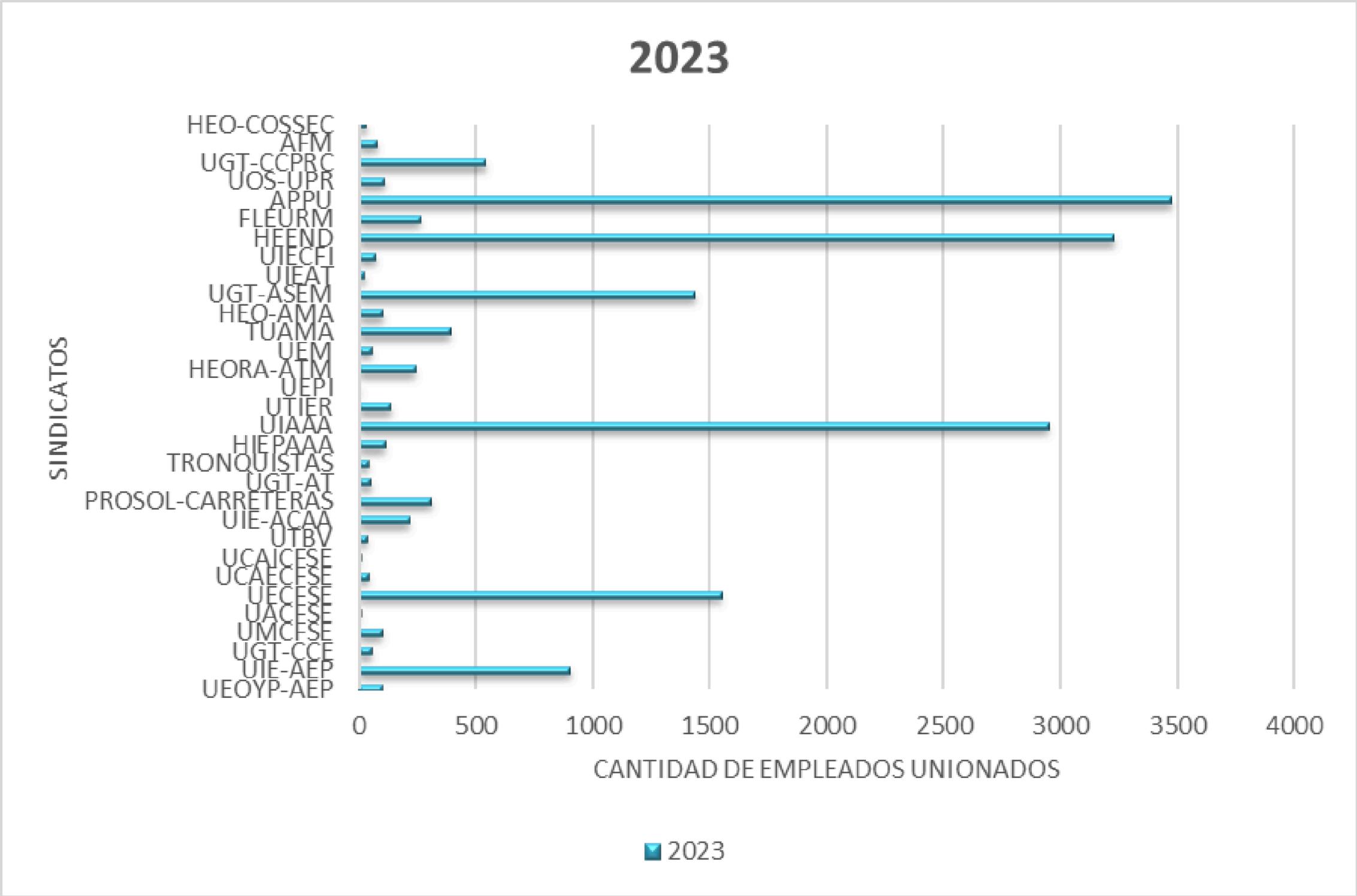
Trabajadores/as

31

Organizaciones  
obreras

Además, empleados agrícolas, empresas privadas que no intervengan en el comercio interestatal con ingresos de \$500,000.00 o menos; y trabajadores de las empresas privadas que no intervengan en el comercio interestatal con ingresos de \$500,000.00 o menos.

# CENSO DE LOS TRABAJADORES SINDICADOS 2023



# PRESUPUESTO

---

**El presupuesto asignado a la Junta para el año fiscal corriente es \$1,507,000.00.**

Nuestro presupuesto se nutre del Fondo General y de un Fondo Especial Estatal, creado en virtud de la Ley Núm. 207- 2008, según enmendada por la Ley Núm. 190-2011, que a su vez se alimenta de las aportaciones realizadas por once (11) corporaciones públicas. El total de las aportaciones al Fondo asciende a \$500,000.00 esto representan aproximadamente el 38% del presupuesto de la Junta.

# LOGROS

---

A través de los últimos cuatro años la JRT ha ido estableciendo e implementando estrategias dirigidas principalmente a acelerar la solución de casos; educar a unionados, patronos y uniones sobre sus derechos y deberes; adquirir nuevas tecnologías; y revisar y actualizar la normativa interna. Las estrategias implementadas son cónsonas con el Plan Estratégico 2021-2025 que aún continuamos ejecutando.



**DISMINUCIÓN DE  
CASOS PENDIENTES**



**RECLUTAMIENTO DE  
PERSONAL**



**ELECCIONES  
SINDICALES**

# LOGROS

Con el fin de mantener orientados a los trabajadores, patronos y organizaciones obreras, sobre sus derechos, deberes y nuestras facultades, se implementaron las orientaciones Caminando Juntos Hacia la Paz Laboral. Las orientaciones están a cargo de la División Legal y la División de Investigaciones. Estas se promocionan a través del boletín La Junta te Comunica y generalmente se ofrecen en los talleres de trabajo.

La **Junta** te comunica

Periódico de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.  
Comunícate con nosotros en: info@jrt.pr.gov | 787-620-9545

### Qué son los Laudos de Arbitraje y cómo la Junta puede ayudarte a ponerlos en vigor

Un Laudo es una decisión emitida por el árbitro, tercer o quinto miembro de un comité de arbitraje, o el Panel Independiente de Arbitraje, mediante la cual se adjudica la controversia planteada [1]. Como norma general, los Tribunales guardan gran deferencia al laudo emitido por un árbitro y puede en el ejercicio de sus poderes, poner en vigor un laudo en cualquier situación en que alguna de las partes no muestre su cumplimiento.

La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico (en adelante la Junta) está facultada en ley para acudir ante el Tribunal de Apelaciones a solicitar la puesta en vigor de un laudo de arbitraje. La Ley 130 del 8 de mayo de 1945, Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, en su Artículo 9, inciso 2 (c) dispone lo siguiente:

**“A los fines de promover la negociación colectiva y la paz laboral en Puerto Rico, la Junta podrá en el ejercicio de su discreción, ayudar a poner en vigor laudos de arbitraje emitidos por organismos competentes de arbitraje, bien designados de acuerdo con cualquier convenio colectivo firmado por un patrono y una organización obrera o en virtud de cualquier acuerdo firmado por una organización obrera y un patrono en Puerto Rico. ...”**

El procedimiento para poner en vigor los laudos de arbitraje se establece en la Sección VII del Reglamento para el Trámite de Investigaciones y Procedimientos Adjudicativos de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, Reglas 701 a la 703. El proceso se inicia cumplimentando un formulario titulado Solicitud para que la Junta Haga Cumplir un Laudo de Arbitraje, el cual deberá radicarse en la División de Secretaría de la Junta. Esta solicitud deberá ir acompañada de una copia del laudo que interesa poner en vigor y por cualquier otro documento que se estime necesario. La División de Investigaciones es quien realiza la entrevista inicial y luego la División de Secretaría refiere el expediente del caso a la División Legal para que un abogado continúe el proceso.

JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

SEPTIEMBRE 2021

En comunicación directa con Sindicatos y Patronos

## La Junta te comunica

### MENSAJE DE LA PRESIDENTA

Saludos a todos. Con emoción les presentamos la primera edición de “La Junta te comunica”, un espacio que queremos usar para comunicarles sucesos de nuestra agencia, que entendemos pueden ser de su interés. El fin es mantenerlos al tanto y que sepan que la Junta de Relaciones del Trabajo escucha y atiende a Unionados y Patronos. En esta primera edición, compartimos los resultados del último Censo de los Trabajadores Sindicados y lo comparamos con el que se llevó a cabo en el 2018. Por la situación del COVID19, no pudimos realizar el censo del 2019, pero la intención es hacerlo todos los años. Aprovechamos la oportunidad para informarles que estamos impartiendo unos talleres que sabemos que les van a interesar. Más adelante encontrarás los temas y cómo matricularse.

Esperamos que este nuevo medio de comunicación sea de tu agrado. Escríbenos y déjanos saber qué te gustaría ver en la próxima edición o sobre qué tema te gustaría que desarrollemos un taller. ¡Comparte esta comunicación con tu matrícula!

Lcda. Nancy Berríos Díaz

CENSO DE LOS TRABAJADORES SINDICADOS DE LAS CORPORACIONES PÚBLICAS DEL GOBIERNO DE PUERTO RICO	TOTAL DE EMPLEADOS SINDICADOS EN EL 2020	TOTAL DE EMPLEADOS SINDICADOS EN EL 2018
2020	13,786	14,296

VISITA NUESTRA PÁGINA CIBERNÉTICA PARA QUE VEAS EN DETALLE EL CENSO: WWW.JRT.PR.GOV

## ¡TALLERES! ¡TALLERES!

Es el interés de la Junta que todos, Unionados y Patronos, tengan pleno conocimiento de las leyes que los cobijan; sus deberes y responsabilidades. Es por esto que la agencia, a través de su División Legal, ha estado creando talleres sobre:

- Derecho a la sindicalización
- Prevención de prácticas ilícitas
- Procedimientos investigativos y adjudicativos
- Procedimientos de conciliación

Si estás interesado en que tu Sindicato u Oficina de Relaciones Laborales participe de estos talleres comunícate: 787-620-9545, extensión 102 | ynavarro@jrt.pr.gov

### LEY 141-2019: LEY DE TRANSPARENCIA Y PROCEDIMIENTO EXPEDITO PARA EL ACCESO A LA INFORMACIÓN PÚBLICA

La Ley 141-2019 establece un procedimiento uniforme para obtener la información pública que se genere o custodie en las entidades gubernamentales. Para ello, el estatuto faculta a cada agencia a designar al menos a tres (3) servidores públicos quienes fungirán como Oficiales de Información y tendrán la responsabilidad de recibir las solicitudes de información, tramitar y facilitar el acceso a los documentos, dentro del término establecido. Los Oficiales de Información de la JRT son:

<b>Juan J. Cruz Rosario</b> Funcionario Administrativo	<b>Liza López Pérez</b> Directora interina División Secretaría	<b>Yaniralee Navarro Vázquez</b> Adm. de Sistemas de Oficina, Confidencial División de Presidencia
---	---	---

787-620-9545 | info@jrt.pr.gov | radicaciones@jrt.pr.gov

JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO DE PUERTO RICO

En comunicación directa con Sindicatos y Patronos

## La Junta te comunica

### LA BUENA FE EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: LA FÓRMULA PARA LA PAZ LABORAL

La Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico fue firmada el 8 de mayo de 1945 y se promulgó para reconocer y proteger los derechos de los ciudadanos organizados; negociar colectivamente y promover actividades para su beneficio. De igual forma, provee que las relaciones entre patronos y empleados sean justas, amistosas y mutuamente satisfactorias por tal razón, el corolario principal que persigue la ley es “la paz industrial, salarios adecuados y seguridad para los empleados, así como la producción ininterumpida de artículos y servicios a través de la negociación colectiva, son factores esenciales para el desarrollo económico de Puerto Rico.”

A través de la negociación colectiva se fijan los términos y condiciones de empleo. Es el medio idóneo para alcanzar acuerdos pacíficos entre los obreros y sus patronos, con el propósito de mantener un ambiente de paz industrial, funcional, operante, y que responda a las necesidades de desarrollo de Puerto Rico. Para lograr lo antes expuesto, es indispensable llevar a cabo negociaciones de buena fe donde las partes puedan considerar, sopesar las propuestas razonables y estar dispuestos a ceder o modificar las propuestas ya sometidas, esto con miras a lograr un acuerdo. De igual modo, la mesa de negociación debe estar libre de discriminación, cobijada por acciones de pura transparencia y ser justo en las propuestas y negociaciones.

Al momento de las negociaciones, la permeabilidad de un clima estéril influye en gran medida en el resultado, por lo que la necesidad de crear relaciones adecuadas, serias y proactivas a la solución del conflicto es ineludible para alcanzar las metas trazadas. Es por lo que, siendo la negociación colectiva un derecho de rango constitucional es necesario evitar la comisión de prácticas ilícitas, esto, conforme a los derechos consagrados. A modo de ejemplo, y en acuerdo a lo establecido en la Ley 130, se puede constituir una práctica ilícita en los procesos de negociación colectiva bajo las siguientes circunstancias:

- × Rehusarse a negociar colectivamente con el representante de una mayoría de sus empleados en una unidad apropiada.
- × negociar o hacer un convenio colectivo con un representante para fines de negociación colectiva que no represente una mayoría de los empleados en una unidad apropiada.
- × dejar de mantener una actitud neutral antes o durante cualquier elección para determinar el representante para negociar colectivamente, entre otras prácticas ilícitas expuestas en el Artículo 8 de la Ley.

Ciertamente, no podemos tapar el cielo con una mano, no siempre el clima en la mesa de negociación estará en calma, por esto la importancia de tener una actitud en todo momento de buena fe. Esta acción nos ayuda a velar por el bien colectivo y no el individual. El principio de la buena fe supone que las partes no escatiman esfuerzos para alcanzar un acuerdo, celebrar unas negociaciones auténticas y constructivas, respetar acuerdos concluidos y aplicados de buena fe, y conceder tiempo suficiente para examinar y resolver los conflictos colectivos, entre otros.

Es mediante la negociación colectiva que se puede lograr la creación de un convenio colectivo justo, revestido de alto interés público, conforme a las necesidades de desarrollo de nuestro país y a favor de la paz industrial. Igualmente, es deber de la clase obrera y sus patronos salvaguardar relaciones de respeto y armonía en el área laboral tomando como norte caminar juntos en pro de la paz laboral. El ejercicio de la negociación colectiva brinda oportunidades para entablar un diálogo constructivo y no de confrontación, y esto permite aprovechar la energía para centrarse en soluciones que se traduzcan en beneficios para todos, incluyendo la sociedad en su conjunto.

Es por lo que, siendo la negociación colectiva un derecho de rango constitucional es necesario evitar la comisión de prácticas ilícitas, esto, conforme a los derechos consagrados

## ¡MUJERES SINDICALISTAS!

### EN EL CENTRO DE LA LUCHA PARA LA EQUITAD DE LOS DERECHOS DE LAS OBRERAS Y OBREROS

No es usual escuchar nombres femeninos en las mesas directivas de los sindicatos de la Isla. Aunque se reconoce que cada día hay más espacios, y se abren más puertas para las mujeres, la realidad es que las directivas de los gremios sindicales siguen siendo un campo dominado mayormente por hombres. Por lo anterior, nos es de mucha alegría cuando estos espacios tan importantes son ocupados por mujeres. Recientemente, la Junta impartió un taller en las facilidades de TUAMA, con mucho orgullo se nos anunció la elección de **Myriam Suárez y Lynette Fernández, como parte de la Junta Directiva de Trabajadores Unidos de la Autoridad Metropolitana de Autobuses (TUAMA)**. Fernández es la Secretaria de la mencionada Unión, ¡primera vez que una mujer ocupa este puesto dentro de este sindicato! Ambas, también, son parte del Comité Negociador. Las dos trabajan en el programa Llame y Viaje de la AMA. **Myriam y Lynette fueron nominadas por sus propios compañeros para ocupar estos cargos directivos. Admiramos grandemente las acciones inclusivas de TUAMA y la proactividad en alzar la voz a favor de las obreras y obreros.**

La incorporación de las mujeres al sector obrero ha ido creciendo de manera sostenida. Lo anterior, gracias a los reclamos de muchas obreras a favor de la igualdad y de amplias luchas para tener las mismas condiciones de empleo, igual paga por igual trabajo, ambientes libre de hostigamiento sexual, entre otros retos que aún enfrentan las mujeres en los talleres de trabajo. Una de las figuras sociales importantes que históricamente, no solo ha luchado por la defensa de los derechos laborales y sociales, sino que también es una estructura que ayuda a alcanzar el desarrollo humano, basándose en la justicia social y el respeto a los derechos humanos, son precisamente los sindicatos. No es descabellado pensar, entonces, que deben ser estos los primeros en permitir que más mujeres lleguen a sus espacios directivos. Es innegable la aportación que las mujeres pueden ofrecer a la organización sindical y sobre todo al mejoramiento de las condiciones laborales de sus compañeras y compañeros y a sus vínculos de solidaridad.

La organización sindical, no sólo esta para la defensa de los derechos laborales, sino que permite a su vez alcanzar un desarrollo humano sostenible e igualitario, basado en la justicia social y en acciones antidiscriminatorias que promuevan la paz industrial para todos. La inclusión de género al movimiento sindical debe revelar las características de la participación de las mujeres en el mercado laboral y en el contexto sindical, su rol en el futuro del trabajo y de los sindicatos, así como las experiencias que viven en el empleo debido a su género y que impactan el ejercicio de sus derechos.



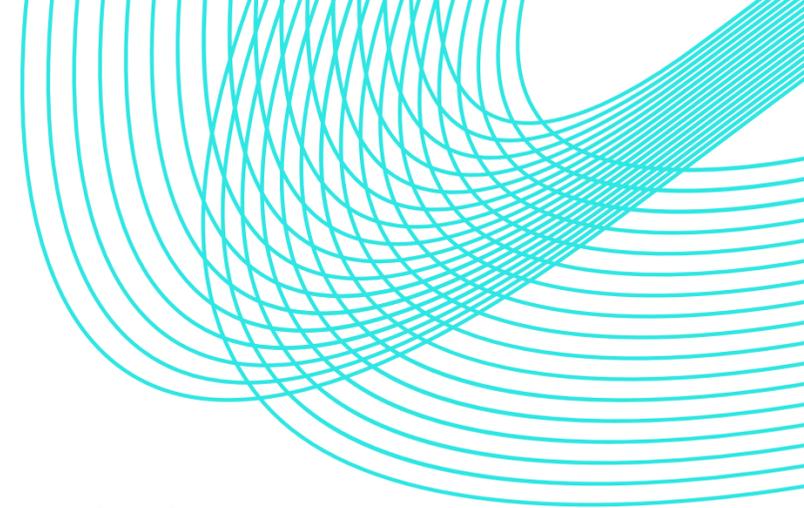
# LOGROS

---

La Junta adoptó un nuevo reglamento, el Reglamento Núm. 9562, Reglamento de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico para sus Procedimientos Investigativos y Adjudicativos, del 31 de mayo de 2024. En el nuevo conglomerado de reglas se establecieron términos uniformes para los procesos investigativos y adjudicativos por lo que se revisaron los manuales internos de todas las nuestras divisiones a la luz del nuevo reglamento incorporando en ellos las nuevas guías. Además, se implementó formalmente el programa de teletrabajo con la aprobación del Reglamento para la Implantación del Teletrabajo en la Junta de Relaciones del Trabajo.

# LOGROS

---



En busca de eficiencia para el manejo interno de todos los casos, la JRT identificó una entidad para desarrollar un sistema de manejo de casos el cual a su vez creará un expediente digital. Al presente, nos encontramos en la etapa de contratación y esperamos contar con el sistema para el próximo año.



El pasado año culminamos la digitalización de expedientes de casos inactivos y continuamos digitalizando los nuevos casos que se van cerrando, para conservar todos los documentos en un formato digital. Hasta el momento, se han digitalizado más de 3,000 casos.



Junto al Departamento de Hacienda estamos participando del proceso de pruebas de validación de data del nuevo sistema financiero que el Gobierno de Puerto Rico estará implementando próximamente.



Junto a PRITS logramos la migración de nuestros servidores de informática al Centro de Datos Gubernamental, ubicado en el Centro Gubernamental Minillas y se actualizó nuestra página cibernética.

# COMPROMETIDOS CON LOS TRABAJADORES

Durante los pasados años la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, trabajó para alcanzar las metas propuestas encaminadas a aumentar la confianza que trabajadores y patronos han depositado en nuestra entidad. Como parte de este esfuerzo hemos buscado comprender las necesidades de la población que atendemos y trazado estrategias para atender sus reclamos con celeridad. Es nuestro deber continuar promoviendo los principios de la contratación colectiva y reducir al mínimo las causas de ciertas disputas obreras fomentando así la producción y conservando la paz laboral a la que tenemos derecho.

**Durante su trayectoria la JRT ha demostrado su compromiso a través de la ejecución de los deberes que por ley tiene y siempre ha velado por los derechos que le asisten a los trabajadores y los patronos**



El informe presentado muestra la labor realizada por las unidades de trabajo de la JRT para cumplir con nuestra misión y planes de trabajo, expone algunas dificultades que confrontamos en el proceso y cómo las atendimos, los resultados obtenidos y las tareas que aún nos quedan por ejecutar.

Nos sentimos satisfechos del trabajo realizado y los logros obtenidos. Ahora, de cara a este nuevo cuatrienio, nos corresponde trazar nuevas metas que fortalezcan a la JRT para que pueda evolucionar en esta era digital, que mantengan a la JRT a la vanguardia en programas que impulsen las relaciones obrero-patronales y metas que aseguren continuidad a los proyectos iniciados.

Lcda. Nancy Berríos Díaz  
Presidente

# LOGROS POR DIVISIÓN

---

## *División Legal*

- La División Legal logró que las partes llegaran a acuerdos transaccionales en los casos de AEP -Y- UEOPAEP, CA-2019-04 y AEP -Y- UIEAEP, CA-2019-06, los cuales trataban sobre la doctrina establecida por el Tribunal Supremo Federal en el caso Janus v. AFSCME, 138 S. Ct. 2448 (2018), 585 US \_\_\_\_ (2018), referente a la que la retención de cuotas a empleados públicos por conceptos de gastos de una unión. Alcanzar dichos acuerdos, sin necesidad de litigar el caso, no tan solo protegió los mejores intereses tanto del patrono como de la unión, y sobre todo de la matrícula de empleados, sino que, además, salvaguardó los derechos de cada una de las partes.

# LOGROS POR DIVISIÓN

---

- Participó activamente, en el desarrollo del Reglamento Núm. 9562 del 31 de mayo de 2024, conocido como “*Reglamento de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico para sus Procedimientos Investigativos y Adjudicativos*”, (Reglamento Núm. 9562) el cual rige los procedimientos que se llevan a cabo ante la JRT. Como colorario, la División Legal también colaboró sustancialmente en la revisión del “Manual de Procedimientos Internos de la División Legal de la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico” aprobado el 15 de agosto de 2024.
- Como parte de una iniciativa originada por Presidencia de la JRT, la División Legal desarrolló unos módulos y brindó adiestramientos al público dirigidos a: (1) conocer las facultades de la JRT; (2) identificar las prácticas ilícitas en los talleres de trabajo y (3) prevenir las prácticas ilícitas.

# LOGROS POR DIVISIÓN

---

- Durante el período de agosto de 2023 a agosto de 2024, se recibieron en la División Legal cuatro (4) solicitudes de cumplimiento de Laudo. En cada una de estas instancias, se logró que las corporaciones públicas efectuaran lo ordenado en el Laudo, sin necesidades de tener que recurrir a los foros judiciales para lograr su cumplimiento.
- En cuanto a la cantidad de casos activos, atendándose en la División Legal a lo largo del cuatrienio podemos brindar los siguientes totales:
  - Para agosto de 2021, la División Legal tenía un total de 63 casos.
  - Para julio de 2022, la División Legal tenía un total de 33 casos.
  - Para agosto de 2023, la División Legal tenía un total de 27 casos.
  - Para agosto de 2024, la División Legal tenía un total de 26 casos.

# ESTRUCTURA ORGANIZACIONAL

---

En atención a sus funciones, la JRT se divide en las siguientes unidades de trabajo:

## Oficina del Presidente

Por medio de esta oficina, el Presidente, como Autoridad Nominadora, dirige y atiende los asuntos administrativos de la Junta. Su función principal es velar por que todos los componentes organizacionales trabajen en coordinación y se cumplan las encomiendas, metas y objetivos establecidos en los planes estratégicos y en las leyes aplicables. En su función cuasi judicial, el Presidente determina e instruye en qué casos se emiten querellas, participa con los Miembros Asociados en la adjudicación final de los casos y emite resoluciones interlocutorias en ciertas circunstancias.

## Oficina de Asesoramiento Legal

El (La) Asesor(a) Legal aconseja al Presidente y a la Junta en asuntos jurídicos y técnicos, y colabora en asuntos administrativos, si se le solicita. En esta oficina se redactan resoluciones, decisiones y órdenes, para la firma del Presidente o de la Junta en pleno. También se analizan mociones y otros documentos legales relativos a los casos ante la consideración de la Junta o el Presidente. Cuando es necesario, ya sea por la naturaleza de los casos o por asignación de la Junta o del Presidente, el (la) Abogado(a) de esta Oficina presenta casos ante los tribunales de justicia u otros foros, en representación de la Junta. En situaciones especiales, puede actuar como Oficial Examinador(a).