Estado Libre Asociado de Puerto Rico

JUNTA DE RELACIONES DEL TRABAJO

Carta de Derechos de los Empleados Miembros de una Organización Laboral

Ley Núm. 333 de 16 de septiembre de 2004, según enmendada.

P O Box 191749 • San Juan, PR 00919-1749 • Tel. (787)620-9545 • Fax. (787)620-9541

"Transformando a Puerto Rico hacia la Paz Laboral".

Ley Núm. 333 de 16 de septiembre de 2004

Para crear la Carta de Derechos de los Empleados Miembros de una Organización Laboral.

EXPOSICION DE MOTIVOS

Es deber ineludible del Gobierno de Puerto Rico proteger nuestro ordenamiento constitucional sobre Derecho Laboral contenido en las Secciones 16, 17 y 18 de la Carta de Derechos de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico que reconoce derechos fundamentales de nuestros trabajadores.

Históricamente, el Gobierno de Puerto Rico ha mantenido un destacado historial de protección y defensa de la legislación protectora del trabajo. Particularmente, se ha protegido con oran celo institucional, el área de defensa y protección del derecho de los trabajadores públicos y privados de asociarse en organizaciones que procuren su bienestar y que negocien los términos y condiciones de su empleo y trabajo por medio de representantes escogidos y seleccionados libremente por los propios empleados y obreros.

Como cuestión de hecho, el Gobierno de Puerto Rico, mediante la Ley de Relaciones del Trabajo, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, y los preceptos constitucionales antes mencionados han declarado los convenios colectivos y la negociación colectiva instrumentos de la política pública gubernamental revestidos de gran interés público.

Recientemente se han señalado públicamente situaciones en los cuales se ha cuestionado la sana administración de las finanzas de algunas organizaciones laborales por parte de algunos de sus dirigentes, incluyendo denuncias y procesamiento criminal de varios dirigentes de una organización de empleados "bona fide", representativa de miembros de la fuerza policíaca.

Ciertamente, estos señalamientos y denuncias han tenido la característica de que han sido sobre actos y conducta aisladas que de forma alguna son representativos de la situación general en el movimiento obrero puertorriqueño, el cual por lo general, está dirigido por personas serias y responsables y de gran compromiso con dicho movimiento.

En la discusión pública generada por estas denuncias y señalamientos sobre la administración de los fondos en ciertas organizaciones laborales, ha aflorado ante la atención pública el hecho real, no aceptable, de que no existe en el ordenamiento jurídico laboral una Carta de Derechos de empleados públicos miembros de organizaciones laborales. Esta Carta de Derechos debe proteger y garantizar a los

obreros y empleados públicos estableciendo marco legal que promueva un alto nivel de excelencia de responsabilidad y de conducta ética en la administración de los asuntos de sus respectivas organizaciones laborales y simultáneamente que brinde y fomente sólidas relaciones fiduciarias y de confianza entre los empleados y sus dirigentes laborales y que posibilite la democracia sindical y la transparencia plena en los procedimientos en la conducción y administración de los asuntos pertinentes de las organizaciones laborales.

Es urgente y necesario llenar este vacío existente en nuestro ordenamiento jurídico laboral. A los fines de crear este necesario mecanismo jurídico para beneficios de todos los empleados públicos miembros de organización laborales, la Asamblea Legislativa entiende que es de gran interés público establecer una Carta de Derechos que sea ejecutable por las agencias cuasi judiciales correspondientes que fiscalizan e implantan la política sobre las relaciones obrero patronales y los Tribunales de Justicia en los casos necesarios y apropiados.

A tales fines, se declara que es política pública del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, la prevalencia de los derechos de los empleados miembros de las organizaciones laborales sobre los derechos y prerrogativas de las organizaciones laborales.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

Artículo 1. - Esta Ley se conocerá como Carta de Derechos de los Empleados Miembros de una Organización Laboral.

Artículo 2. - Definiciones:

Las siguientes palabras y frases tendrán el significado que se expresa a continuación:

(a) "Organización Laboral" "Organización Obrera"- Una organización de cualquier clase que represente o pretenda representar empleados o cualquier grupo de empleados actuando concertadamente o una agrupación en la cual participen empleados y que existan con el fin, en todo o en parte, de tratar con un patrono con respecto a la protección de los derechos del o promoción del bienestar de los empleados o con respecto a quejas y agravios, clasificaciones de empleo, hora de trabajos y/o condiciones de empleo que no están cubiertos por la Ley Federal 86-25 de 14 de septiembre de 1959, según enmendada y mejor conocida como Ley Landrum Griffin, incluyéndose a las organizaciones sindicales que operen bajo la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945 y la organización y asociaciones "bona fide" de empleados públicos que operan al amparo de la Ley 134 de 19 de julio de 1960 y Ley 139 de 30 de junio de 1961 y aquellas organizaciones que ostenten un rol representativo de empleados públicos para, entre otras cosas, procurar el bienestar y

mejoramiento de condiciones de trabajo de empleados públicos por virtud de alguna ley especial.

(b) "Junta-- Junta de Relaciones del Trabajo creada por la Ley 130 de 1945, según enmendada.

(c) Comisión" — Comisión Apelativa del Servicio Público.

(d) "Empleado"- Empleado miembro acreditado de una organización laboral según se define dicho término en esta Ley.

Artículo 3.- Carta de Derechos de los Empleados Miembros de una Organización Laboral:

A los fines de garantizar la libre asociación y participación de toda persona en una organización laboral se declaran como derechos y prerrogativas protegidas y revestidas de gran interés público para todo miembro afiliado a una organización laboral lo siguiente:

1. El derecho a elegir mediante el voto directo, individual y secreto a los directores de la organización laboral a todos los niveles de dirección que la constitución y/o reglamento pertinentes dispongan que serán sujeto de elección por la membresía afiliada a la organización.

2. El derecho a nominar candidatos a cargos y puestos directivos y el derecho a aspirar a cualquier cargo o puesto electivo de la organización si se cumplen con los requisitos reglamentarios exigidos conforme a derecho para presentarse y aspirar a una candidatura.

3. El derecho a la participación efectiva en los asuntos y actividades de la organización y a la libre expresión de ideas, argumentos y opiniones sobre cualquier asunto concerniente a la organización laboral.

4. El derecho a ser consultado sobre la fijación, aumentos o modificación de cuotas de la organización y/o sobre el descuento de aportaciones, donativos y/o derramas especiales o extraordinarias por términos fijos o provisionales mediante el voto directo, individual y secreto en asambleas y/o referéndum especial convocados para tales fines y debidamente supervisados por el Departamento del Trabajo.

5. El derecho a que los procedimientos disciplinarios en la organización cumplan con el debido proceso de ley, incluyendo entre otros derechos, la notificación de cargos específicos por escrito; la oportunidad de defensa por si o por un representante y la oportunidad de presentar testigos o documentos de defensa mediante una vista o audiencia.

6. El derecho a estar exento o protegido contra sanciones, penalidades, o actos de presión indebida, coacción, persecución, represalia o medidas disciplinarias por establecer o presentar alguna querella, queja o procedimiento legal contra la organización laboral o contra cualquiera de sus representantes, directivos o empleados ante cualquier foro administrativo, judicial o legislativo por asuntos, conducta o actividades susceptibles de ser procesados, ventilados y/o investigados por entenderse de buena fe que se han efectuado o llevado a cabo contrario a la ley, normas o reglamentos aplicables a la organización o por comparecer como testigo ante cualquier procedimiento que se celebre en cualquiera de los foros antes mencionados al que se haya debidamente citado para comparecer.

7. El derecho a recibir copia de la Constitución y los reglamentos de la Organización Laboral y de los convenios colectivos, cartas o acuerdos contractuales negociados y otorgados con el patrono y de así solicitarse, copia de cualquier acuerdo o estipulación especial otorgada como consecuencia de cualquier negociación con el patrono que no sea la negociación del Convenio Colectivo, o de la carta o acuerdo contractual.

8. El derecho a recibir anualmente en o antes del 20 de agosto de cada año, un informe económico de las actividades y operaciones económicas y financieras de la organización suscrito por el tesorero de la organización, incluyendo un informe certificado por un Contador Autorizado sobre la situación económica de la organización desde el comienzo hasta el final del año fiscal, que comienza el 1 de julio y termina el 30 de junio de cada año. Dichos informes deberán contener anejado y de forma separada, un listado de todo gasto, desembolso o inversión en exceso de $2,000.00, describiéndose el propósito o el concepto del gasto, desembolso o inversión y el salario, dietas, viáticos o compensaciones especiales que reciban los directivos, empleados y asesores o consultores de la organización.

9. El derecho a examinar los libros, cuentas, giros, cheques, documentos e informes pertinentes a la operación económica y financiera de la organización en tiempo y lugar razonable, previa notificación y acuerdo sobre el tiempo y lugar y el derecho de obtener copia de cualquier documento que se interese, previo el pago de una cantidad módica y razonable que cubra el costo de reproducción de las copias solicitadas. La organización laboral conservará todos los documentos económicos y financieros de sus operaciones por un término mínimo de seis (6) años.

10. El derecho a reclamar que se mantenga y proteja la secretividad y confidencialidad de la identidad de cualquier miembro afiliado a una organización que provea información que contenga datos que conduzcan o puedan conducir a una investigación legal, administrativa o judicial por violaciones a esta Ley mientras dure la investigación.

Artículo 4. - Jurisdicción.

Se confiere jurisdicción para atender y resolver querellas o violaciones a la Carta de Derechos de los empleados miembros de una organización laboral, a la Junta de Relaciones del Trabajo en los casos de empleados y organizaciones laborales del sector público bajo su jurisdicción conforme a lo dispuesto en la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, y a la Comisión Apelativa del Servicio Público, en los casos de empleados y organizaciones laborales bajo su jurisdicción, conforme a la Ley Núm. 45 del 25 de febrero de 1998, según ha sido enmendada, y de las organizaciones laborales o asociaciones llamadas "bona fide" creadas al amparo de la Ley Núm. 134 de 19 de julio de 1960 y de la Ley Núm. 139 de 30 de junio de 1961, y aquellas otras organizaciones laborales no comprendidas bajo la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, antes mencionada.

Las querellas de los empleados por violación a esta Ley, serán presentadas dentro de treinta (30) días de ocurrir la violación de cualquiera de los derechos consignados en esta Ley o de haberse enterado el empleado de la violación y serán atendidas y consideradas por los organismos antes mencionados conforme a los procedimientos establecidos para ventilar y dilucidar las práctica ilícitas del trabajo por las organizaciones obreras dispuestas en las leyes antes mencionadas que rigen las funciones y prerrogativas de dichos organismos cuasi-judiciales.

Artículo 5. - Además de cualquier otro remedio dispuesto en las leyes orgánicas de la Junta o de la Comisión para los casos de prácticas ilícitas del trabajo para ser impuestos a las organizaciones laborales, incluyendo la desertificación de la organización laboral, si se encuentra como hecho probado y fundamentado que la organización laboral ha incurrido en un patrón sostenido de violaciones a la Carta de Derechos dispuesto en esta Ley, la Junta o la Comisión, según sea el caso, podrá imponer multas de $500.00 hasta $5,000.00 por cada violación incurrida, sin perjuicio del derecho de cualquier empleado de reclamar por la vía judicial indemnización por cualquier daño o perjuicio sufrido como consecuencia de la violación de su derecho reconocido por esta Ley conforme al ordenamiento jurídico civil.

Artículo 6. - Dentro de cuarenta y cinco (45) días después de la aprobación de esta Ley, toda organización laboral sujeta a sus disposiciones deberá notificar a la Junta o a la Comisión, según le corresponda, un documento que contenga la siguiente información:

1. Nombre de la organización.

2. Dirección y teléfono de las Oficinas Principales y de sucursales y/o subsidiaria locales o regionales.

3. Nombre y cargos de sus directivos principales conforme a sus estructuras de dirección reglamentaria.

4. Copia de convenio colectivo vigente y de la constitución y Reglamentos Internos de la Organización.

5. Número de empleados afiliados y agencias o corporación pública en la cual trabaja su matrícula.

6. Cuota de membresía.

7. Copia del último estado de situación económica preparado por la organización, responsabilidad que deberá ejercer anualmente cada organización cubriendo el Año Fiscal de 1ro de julio al 30 de junio de cada año, comenzando con el año fiscal de 20042005.

El Departamento del Trabajo publicará un aviso público dirigido a las organizaciones laborales sobre el cumplimiento de esta obligación dentro de los primeros veinte (20) días de ser efectiva esta Ley en dos (2) ocasiones en por lo menos dos (2) periódicos de circulación general.

Artículo 7. - Nada de lo aquí dispuesto impide que la Junta o la Comisión pueda exigir a la organización laboral o a sus directivos informes económicos o de situación económica de la organización y/o de sus directivos cuando lo estimare necesario para cumplir las funciones de esta Ley. SI la organización laboral es una que está debidamente reconocida y certificada por la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, y en cumplimiento con dicha Ley rinde los informes y documentos aquí requeridos, no tendrá que cumplir con lo dispuesto en esta Ley en lo que concierne a dicha información y documentos.

Artículo 8. - Esta Ley tendrá vigencia inmediata a partir de su aprobación.