

Estado Libre Asociado de Puerto Rico
OFICINA DE RECURSOS HUMANOS DEL ESTADO LIBRE ASOCIADO
Apartado 8476
San Juan, Puerto Rico 00910-8476

19 de abril de 2005

CARTA NORMATIVA ESPECIAL NÚM. 1-2005

Jefes(as) de Agencias a quienes le aplique la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”

Marta T. Beltrán Dones
Directora

NORMAS PARA LOS PROCESOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA BAJO LA LEY NÚM. 45 DE 25 DE FEBRERO DE 1998, SEGÚN ENMENDADA.

I. Base Legal:

La Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, supra, responde a las particularidades de las agencias del Sistema de Personal creado y regido por la Ley Núm. 184 de 3 de agosto de 2004, según enmendada, y conocida como “Ley para la Administración de los Recursos Humanos en el Servicio Público”. Es por esta razón que, distinto al caso de las corporaciones públicas cubiertas por la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo”, que los procesos de negociación colectiva requieren uniformidad. Por ello, la Ley Núm. 45, supra, dispone que la Oficina de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado (ORHELA) coordinará y supervisará la creación y funcionamiento de un Comité de Negociación.

Por otra parte, la Sección 4.3 de la Ley Núm. 184, supra, dispone que esta Oficina realizará estudios comparativos de convenios colectivos, y llevará a cabo la realización de estudios e investigaciones dirigidos a ofrecer asesoramiento a las agencias. Además, por disposición expresa de la Ley Núm. 184, supra, el (la) Director(a) de esta Oficina (en lo sucesivo “la Directora”) tiene el deber ministerial de supervisar la administración del Sistema de Administración de Personal regido por el principio de mérito. Para lograr estos mandatos legislativos, y a tenor de lo dispuesto en la Sección 4.3 citada, esta Oficina tiene la facultad de promulgar, modificar, enmendar, derogar o adoptar la normativa de aplicación general. Para lograr estos mandatos legislativos se establece lo siguiente:

II. Guías Para los Procesos de Negociación Colectiva:

1. Comité Negociador

El Comité Negociador de cada agencia estará compuesto por la Directora de ORHELA y el (la) Director(a) de la Oficina de Gerencia y Presupuesto (OGP) o sus representantes. Las agencias designarán por lo menos dos (2) personas para integrar su Comité Negociador, preferiblemente de las áreas de recursos humanos o relaciones laborales y de finanzas. Cada agencia le notificará a esta Oficina los nombres de las personas designadas para su Comité Negociador dentro de un período de cinco (5) días siguientes a la fecha de su designación, **en el formulario que se incluye**. De igual manera notificarán cualquier cambio en las designaciones.

Es requisito que los miembros del Comité Negociador de cada agencia reciban una certificación de nuestra Agencia a fin de participar en los procesos de negociación colectiva bajo la Ley Núm. 45, supra. A tales efectos, será responsabilidad de los(as) jefes(as) de las agencias asegurarse que los miembros de su Comité Negociador hayan tomado y aprobado los seminarios de negociación colectiva al amparo de la Ley Núm. 45, supra, que se ofrecen en ORHELA. Para obtener más información y matricular los miembros de su Comité Negociador, los representantes de las agencias pueden comunicarse con la División para el Desarrollo del Capital Humano de ORHELA.¹

El proceso de negociación colectiva de cada agencia se coordinará con esta Oficina desde su inicio, comenzando con la evaluación de las propuestas de convenio de los sindicatos y las reuniones con éstos, hasta la culminación con la firma de un convenio colectivo.

Una agencia podrá solicitarle una dispensa a la Directora para que le permita comparecer a través de su propia representación a un procedimiento de negociación colectiva. Disponiéndose, no obstante, que la concesión de esta dispensa no relevará a los miembros del Comité Negociador de las agencias del requisito de la certificación para tomar los seminarios en negociación colectiva bajo la Ley Núm. 45, supra, que ofrece la ORHELA. En todo caso, cada jefe(a) de agencia será responsable de enviar para la evaluación de la Directora toda propuesta de convenio o cláusula pendiente para negociación que esté relacionada con cualquiera de las áreas esenciales al principio de mérito, según enumeradas en la Ley Núm. 184, supra.

2. Enlace

Para propósitos de los procesos de negociación colectiva, cada jefe(a) de agencia será responsable de informar el nombre y número de teléfono del miembro del Comité Negociador que servirá de enlace con esta Oficina en las comunicaciones escritas u orales, así como el nombre de la persona enlace para solicitar y recibir asesoramiento laboral y de recursos humanos. Si se designa a la misma persona, así se debe indicar en el [formulario](#) que se incluye.

¹ A tales efectos, deben comunicarse con la Srta. Marisel Colón al teléfono (787) 781-4300, Ext. 3904.

3. Estancamiento en las negociaciones

La Ley Núm. 45, supra, establece un mecanismo de arbitraje compulsorio en caso de surgir algún estancamiento en las negociaciones de los convenios colectivos. Cada agencia está facultada para comparecer, a través de su representante, a dicho arbitraje compulsorio a celebrarse ante la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público (Comisión).

Por virtud de la Ley Núm. 45, supra, el Tribunal de Apelaciones (TA) tiene jurisdicción para entender en los recursos de revisión de órdenes y resoluciones finales de la Comisión. Pero las agencias están impedidas de comparecer ante el TA o posteriormente, al Tribunal Supremo, a menos que soliciten y obtengan una dispensa del (de la) Secretario(a) del Departamento de Justicia. Nuestra legislación vigente faculta únicamente al (a la) Secretario(a) de Justicia y al (a la) Procurador(a) General para representar al Estado Libre Asociado de Puerto Rico ante cualquier tribunal a nivel apelativo en que fuere parte. Además, en atención a la política pública envuelta en los procesos de negociación colectiva bajo la Ley Núm. 45, supra, es indispensable mantener uniformidad en los procesos.

En vista de lo anterior, cualquier agencia que sea parte o tenga interés en un procedimiento de revisión judicial ante el TA o el Tribunal Supremo, observará el procedimiento establecido a continuación:

- a. Tan pronto la Comisión notifique cualquier laudo en un procedimiento de arbitraje compulsorio, el(la) jefe(a) de la agencia que sea parte de dicho procedimiento se comunicará dentro de un término no mayor de tres (3) días, contados a partir de la fecha de notificación del laudo, con la Directora; quien coordinará una reunión con carácter de urgencia entre ésta, el(la) jefe(a) de la agencia, y de haber envuelta alguna cláusula económica, el (la) Director(a) de OGP. En dicha reunión se discutirá el asunto y se establecerá la estrategia a seguir.
- b. De ser necesario, la Directora podrá solicitarle al(a la) jefe(a) de la agencia cualquier documento que sea necesario para analizar el asunto, en cuyo caso, se le enviará mediante fax, correo electrónico o entrega personal a la brevedad posible.
- c. De decidirse tramitar la reclamación de la agencia a nivel apelativo, ya sea para recurrir ante el TA o para oponerse a cualquier petición del sindicato, se le remitirá al Procurador General copia del expediente del caso para su trámite apelativo junto con una recomendación de la Directora.
- d. Durante la reunión también podrá discutirse la posibilidad de que algún abogado particular represente a la agencia ante el TA, en cuyo caso la agencia solicitará una dispensa del (la) Secretario(a) del Departamento de Justicia. En caso que la agencia interese recurrir al Tribunal Supremo

mediante abogado particular, la agencia volverá a solicitar dispensa ante el (la) Secretario(a) de Justicia.

- e. De concederse dispensa para que alguna agencia comparezca a través de su propia representación legal ante cualquier tribunal de jurisdicción apelativa, será requisito que cada jefe(a) de agencia le curse a la Directora copia de todos los alegatos, de la peticionaria y de la recurrida, que se radiquen en el foro apelativo correspondiente.

4. Procesos de Certificación de Representación, Clarificación de Unidad Apropriada y de Prácticas Ilícitas:

La ORHELA puede representar y ofrecer asesoramiento laboral a las agencias de la Rama Ejecutiva que lo soliciten, en todo lo que tenga que ver con los procedimientos de organización y administración de convenios colectivos y en todas aquellas áreas relacionadas con los asuntos laborales de la agencia, incluyendo la formulación de querellas de prácticas ilícitas.

Con el propósito de uniformar la información y aumentar la eficiencia en la gestión de asesoramiento en los casos que la agencia determine no requerir los servicios de esta Oficina en los procesos de certificación o de prácticas ilícitas, cada jefe(a) de agencia será responsable de:

- a) Proveer a esta Oficina dentro de un término de diez (10) días contados a partir de la notificación de la petición de certificación de representación exclusiva, la información y/o documentos relacionados con asuntos y/o controversias planteadas en procesos de certificación ante la Comisión, así como copia de las determinaciones que se emitan al respecto.
- b) Cuando la agencia detecte la comisión de cualesquiera de las prácticas ilícitas del trabajo enumeradas en la Ley Núm. 45, supra, por parte de la unión, deberá concertar una cita con la Directora para discutir el asunto previo a la radicación de cargos. De igual manera se procederá cuando la agencia entienda que el sindicato le puede imputar la comisión de una práctica ilícita.
- c) Cada jefe(a) de agencia será responsable de notificarle a la Directora la radicación de cualquier querrella de práctica ilícita ante la Comisión, dentro de un término de diez (10) días contados a partir de la fecha de su radicación.
- d) Proveer a esta Oficina dentro de un término de diez (10) días contados a partir de la notificación de la petición de clarificación de unidad apropiada, la información y/o documentos relacionados con asuntos y/o controversias planteadas en procesos de certificación ante la Comisión, así como copia de las determinaciones que se emitan al respecto.

5. Uniformidad en los procesos de negociación colectiva

Para poder realizar estudios comparativos de convenios colectivos, todas las agencias tienen la obligación de enviarle a la Directora, dentro de un término de cinco (5) días a partir de su firma, una copia del convenio colectivo otorgado y un “floppy” o disco de computadora que contenga dicho convenio en programa “WORD”.

Así mismo, todas las agencias le notificarán a la Directora copia de toda estipulación suscrita entre las partes y de todo laudo de la Comisión que interprete el convenio colectivo.

El intercambio de información relacionada con los procedimientos mencionados le permite a la ORHELA, conforme dispone la Ley Núm. 45, supra, realizar estudios e investigaciones dirigidas a ofrecer un asesoramiento laboral efectivo.

III. Biblioteca:

La biblioteca del Área de Servicios Legales de la ORHELA contiene una colección de copias de los convenios colectivos negociados bajo la Ley Núm. 45, supra, actualizados, y de resoluciones y laudos de arbitraje de la Comisión de Relaciones del Trabajo, para su información.

IV. Derogación:

Esta Carta Normativa Especial deroga la Carta Normativa Especial Núm. 1-2004 de la OCAARH de 20 de enero de 2004, sobre “Guías para los Procesos de Negociación Colectiva, Bajo la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada”.

V. Aplicabilidad:

Esta Carta normativa Especial aplicará a todas las Agencias del Estado Libre Asociado de Puerto Rico cubiertas por las disposiciones de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”. Cada jefe(a) de agencia será responsable por la inobservancia de estas disposiciones.

VI. Vigencia:

Esta Carta Normativa Especial comenzará a regir a la fecha inmediata de su aprobación.