"Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico"

Ley Núm. 45 de 25 de Febrero de 1998, según enmendada

(Contiene enmiendas incorporadas por las siguientes leyes:
Ley Núm. 96 de 7 de Agosto de 2001
Ley Núm. 184 de 3 de Agosto de 2004
Ley Núm. 109 de 26 de Mayo de 2006
Ley Núm. 182 de 1 de Septiembre de 2006
Ley Núm. 112 de 15 de Agosto de 2007
Ley Núm. 60 de 12 de Mayo de 2008
Plan de Reorganización Núm. 2 de 26 de Julio de 2010
Ley Núm. 206 de 24 de Agosto de 2012
Ley Núm. 22 de 29 de Mayo de 2013)

Para conceder el derecho a organizarse en sindicatos y a negociar colectivamente a los empleados del sector público en las agencias tradicionales del gobierno central a quienes no aplique la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico" ; crear la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público; establecer los poderes, deberes, responsabilidades, facultades y funciones de esta Comisión; enmendar la Sección 3.1; y adicionar el inciso (5) al segundo párrafo de la Sección 3.3 del Artículo 3 de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada, conocida como "Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico", a fin de renominar la Oficina Central de Administración de Personal con el nombre de Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos; adicionar funciones a esta Oficina; disponer que la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal, creada por la Ley Núm. 5, antes citada, y la Junta de Apelaciones del Sistema de Educación, creada por la Ley Núm. 78 de 28 de agosto de 1991, tendrán jurisdicción en aquellos casos en que a los empleados afectados no les aplique esta Ley; establecer un sistema de negociación colectiva para los empleados del sector público en las agencias tradicionales del gobierno central a quienes no aplique la Ley Núm. 130, antes citada; asignar fondos; y establecer penalidades.

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

La Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico", concedió el derecho a organizar sindicatos y a negociar colectivamente a los trabajadores de las instrumentalidades corporativas del gobierno que se dedican o puedan dedicarse en el futuro a negocios lucrativos o a actividades que tengan por objeto un beneficio pecuniario.

En el año 1952, se dispuso en el Artículo II, Sección 17 de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que: "Los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades corporativas de gobierno que funcionen como

empresas o negocios privados tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar". La Constitución, al igual que la Ley Núm. 130, antes citada, guardaron silencio en cuanto a los empleados de las agencias del gobierno central, absteniéndose igualmente de formular prohibición expresa o tácita que impidiera la eventual concesión de similares garantías a este importante sector de nuestra fuerza laboral.

La Ley Núm. 134 de 19 de julio de 1960, según enmendada, y la Ley Núm. 139 de 30 de junio de 1961, concedieron a los empleados públicos el derecho a organizarse en asociaciones "bona fide" a fin de procurar su progreso social y económico, y con el propósito de promover la eficiencia en los servicios públicos; autorizando también el descuento de cuotas a los integrantes de tales agrupaciones.

En su desarrollo y funcionamiento, estas organizaciones "bona fide" funcionan de manera disímil, en ocasiones y en casos determinados negocian "de facto", suscriben cartas contractuales, efectúan actividades concertadas y asumen un perfil similar al de una unión tradicional, aun cuando carecen de la autorización legal necesaria para ello.

Al señalar esta realidad, no intentamos desmerecer la función de estas organizaciones sindicales. Deseamos, más bien, destacar la urgencia de proveer una base legal adecuada al ejercicio de unos derechos laborales que al presente se ejercen en precario en agencias del gobierno central de Puerto Rico.

La citada Ley Núm. 134, como las opiniones emitidas al efecto por el Secretario de Justicia, la jurisprudencia del Tribunal Supremo de Puerto Rico y las decisiones administrativas de la Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal, han reconocido expresamente la ilegalidad de dichas prácticas. A iguales conclusiones ha llegado la Oficina del Contralor, al auditar erogaciones municipales y estatales basadas en obligaciones incurridas por vía de cartas contractuales. En sus señalamientos, la Oficina del Contralor ha determinado que estas erogaciones constituyen serias irregularidades administrativas por carecer de base legal.

La situación actual presenta un cuadro confuso y desarticulado en la actividad sindical. Alrededor de 45,000 empleados de instrumentalidades corporativas del gobierno disfrutan del derecho a organizar sindicatos y a negociar colectivamente. En cambio, alrededor de 170,000 empleados del gobierno central no se les otorga ese derecho expresamente en la Constitución, ni por delegación estatutaria.

Para corregir esa situación se adopta la presente Ley. Su propósito es conferirle a los empleados públicos en las agencias tradicionales del gobierno central, a quienes no aplica la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, el derecho a organizarse para negociar sus condiciones de trabajo dentro de los parámetros que se establecen en esta Ley. Esos parámetros se remiten a tres criterios esenciales, a saber:

1) acomodar, dentro de las realidades fiscales en que se desenvuelve el Gobierno, el costo correspondiente al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados públicos;
2) evitar interrupciones en los servicios que prestan las agencias gubernamentales; y,
3) promover la productividad en el servicio público.

Esta Ley también está predicada en el principio de mérito de modo que el sistema de relaciones obrero patronales que se establezca responda a nuestra decisión de no discriminar por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas religiosas, ideas políticas, edad, condición de veterano, ni condición física o mental alguna.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1. — Título. (3 L.P.R.A. § 1451 nota)

Esta ley se conocerá como "Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico".

Artículo 2. — Declaración de Política Pública. (3 L.P.R.A. § 1451)

La política pública del Gobierno de Puerto Rico sobre el derecho a la organización sindical y a la negociación colectiva en el servicio público es la que se expresa a continuación:

Sección 2.1 — La organización de sindicatos de empleados del sector público y la negociación colectiva deberán orientarse por criterios de productividad y de mejoramiento de los servicios al pueblo al menor costo posible.

Sección 2.2 — La organización de sindicatos de empleados del sector público y la negociación colectiva deberán realizarse en armonía con el principio de mérito expresado en esta Ley.

Sección 2.3 — La organización de sindicatos de empleados del sector público y la negociación colectiva deberán equiparar la responsabilidad indelegable que tienen las agencias de servir al pueblo y el poder que esta Ley le concede a los empleados públicos, en las determinaciones de salarios, beneficios marginales y términos y condiciones de empleo.

Sección 2.4 — La organización de sindicatos de empleados en el servicio público y la negociación colectiva deberá estar fundamentada en la obligación de mantener ininterrumpidamente los servicios esenciales al pueblo de Puerto Rico y en la consecución del bienestar general de la ciudadanía.

Sección 2.5 — La organización de sindicatos de empleados en el servicio público y la negociación colectiva deberán alentar y promover la solución de disputas mediante mecanismos de quejas y arbitraje.

Artículo 3. — Definiciones. (3 L.P.R.A. § 1451a)

Para fines de interpretación y aplicación de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa, a menos que del contexto surja claramente otro significado:
(a) *Administrador* — Administrador de la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos.
(b) *Agencia* — Cualquier subdivisión de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, tales como departamentos, juntas, comisiones, administraciones, oficinas, bancos y corporaciones públicas que no funcionen como negocios privados; o cualquiera de sus respectivos jefes, directores, ejecutivos o personas que actúen en su representación.

(c) *Año de elecciones* — Comprende el período del año en que se celebran elecciones generales y que transcurre del 1ro de enero al 31 de diciembre.
(d) *Arbitraje* — Procedimiento mediante el cual las partes, luego de agotar los remedios provistos en el convenio colectivo, someten una controversia ante la consideración de un árbitro designado por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, para que éste decida la controversia.
(e) *Arbitraje obligatorio* — Procedimiento mediante el cual las partes, luego de agotar el procedimiento de conciliación establecido en esta Ley, vienen obligados a someter la controversia sobre la negociación de un convenio colectivo ante la consideración de un árbitro designado por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, para que éste decida la controversia.
(f) *Beneficios marginales* — Constituye cualquier acreencia, ventaja o derecho no salarial otorgado al empleado por disposición de ley, reglamento o convenio colectivo, que conlleve un costo para la agencia. Tales son, por ejemplo, las aportaciones para planes médicos, para sistemas de retiro, para seguros de vida, así como licencias, bonificaciones, reembolsos por gastos incurridos en el desempeño de labores.
(g) *Cargo por servicio* — Pago hecho al representante exclusivo por empleados de la unidad contratante que han optado por la no afiliación al sindicato de su agencia. Representa el costo de aquellas actividades sindicales necesarias para realizar y administrar un convenio colectivo y su posterior administración, lo que incluye, entre otros, los procedimientos para ventilar quejas, agravios y arbitraje cuyos beneficios aplican a la totalidad de los empleados de la unidad contratante.
(h) *Cláusulas económicas* — Constituye un área de negociación mandatoria que las partes deberán discutir durante el proceso conducente a un convenio colectivo. El término incluye salarios, licencias, bonificaciones, aportaciones y cualquiera otro beneficio o compensación cuyo costo a la agencia pueda ser precisado por depender su importe de las horas trabajadas por los empleados.
(i) *Cláusulas no económicas* — Constituye un área de negociación mandatoria que las partes deberán discutir durante el proceso conducente a un convenio colectivo. El término incluye deducción de cuotas, disposiciones sobre ingreso a los sindicatos, quejas, agravios y arbitraje, unidad apropiada, reconocimiento de las partes, subcontratación, áreas esenciales al principio del mérito y cualquiera otra cuyo costo no es determinable económicamente.
(j) *Comisión* — Comisión Apelativa del Servicio Público.
(k) *Conciliador* — *Persona* designada por la Comisión para ejercer funciones de mediación y conciliación entre las partes, con el propósito de ayudar a resolver estancamientos en el proceso de negociación colectiva.
(l) *Condiciones de trabajo* — Constituye un área de negociación mandatoria que las partes deberán discutir durante el proceso conducente a un convenio. El término incluye asuntos relacionados con horario de trabajo, turnos rotativos, medidas de seguridad para evitar accidentes del trabajo, por ejemplo.
(m) *Convenio* — Acuerdo suscrito por las partes sobre salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo y otras disposiciones relativas a la forma y manera en que se desenvolverán las relaciones obrero-patronales en una agencia.
(n) *Empleado* — Persona que rinde servicios a una agencia mediante nombramiento en un puesto regular de carrera o en un puesto transitorio, irregular o por jornal.

(o) *Empleado de confianza* — Persona que rinde servicios a una agencia mediante nombramiento en un puesto de confianza.
(p) *Empleado confidencial* — Toda persona que tuviera conflicto de intereses o que participe significativamente en la formulación e implantación de política pública o que realice labores directas o indirectas en torno a las relaciones obrero-patronales.
(q) *Estancamiento* — Tranque que se produce en un proceso de negociación de un convenio cuando una de las partes, o ambas, no ceden ni modifican sus posiciones y requiere la intervención de un conciliador para la búsqueda de una solución satisfactoria del asunto en controversia.
(r) *Fraccionamiento de tareas* — Se refiere a la división o separación de las funciones correspondientes a un puesto o una clasificación determinada con el propósito de crear otro puesto.
(s) *Huelga* — *Acción* concertada de un grupo de empleados con el propósito de interrumpir, paralizar, detener u obstruir las labores y servicios de una agencia durante un tiempo determinado, breve o prolongado, o un tiempo indefinido. La huelga puede producirse por la ausencia de los empleados a su lugar de trabajo o por asumir éstos una actitud de brazos caídos.
(t) *Negociación de buena fe* — Actitud que observan las partes en el proceso de negociación de un convenio que les permite hacer esfuerzos razonables para llegar a acuerdos sobre salarios, beneficios marginales y condiciones de trabajo.
(u) *Oficina Central* — Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos.
(v) *Organización sindical u obrera* — Una organización de empleados de cualquier agencia que actúe con el fin de representación exclusiva para la negociación colectiva en lo referente a quejas y agravios, salarios, beneficios marginales, tipos de paga, horas de trabajo, o cualesquiera otras condiciones y términos de trabajo de los empleados.
(w) *Partes* — Se refiere, por un lado, a la agencia y, por otro lado, al representante exclusivo de los trabajadores de una agencia en determinada situación o controversia.
(x) *Patrono* — Se refiere a una agencia, según este término ha sido definido en esta sección.
(y) *Período de prohibición* — Período comprendido entre los cuatro (4) meses anteriores a los dos (2) meses posteriores a la fecha de una elección general o los tres (3) meses anteriores a cualquier consulta sobre el status político de Puerto Rico, durante el cual no se podrán llevar a cabo negociaciones de convenios colectivos.
(z) *Práctica ilícita de trabajo* — Significa toda práctica ilícita de trabajo, según se dispone en el Artículo 9 de esta Ley (3 L.P.R.A. § 1452).
(aa) *Principio de mérito* — Compromiso de gestión pública que asegura transacciones de personal donde todos los empleados de carrera deben ser seleccionados, adiestrados, ascendidos y retenidos en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, orientación sexual, identidad de género, origen o condición social, incapacidad física, incapacidad mental, condición de veterano, ni por sus ideas o afiliación política o religiosa. La antigüedad será un factor en casos de igual capacidad e idoneidad.
(bb) *Productividad* — Capacidad de producción de los empleados de un organismo durante un período determinado, conforme al plan de trabajo establecido y los objetivos trazados para lograr unos resultados con el menor costo posible.

(cc) *Representante exclusivo* — Organización sindical que haya sido certificada por la Comisión para negociar en representación de todos los empleados comprendidos en una unidad apropiada.
(dd) *Supervisor* — Cualquier empleado que, ejerciendo su discreción, tenga autoridad para hacer recomendaciones efectivas sobre la imposición de medidas disciplinarías; o que tenga la responsabilidad habitual de asignar o dirigir el trabajo, si tales responsabilidades surgen de una ley, de un reglamento o de la descripción de deberes de su puesto, independientemente de que su nombramiento sea uno de carrera, confianza, transitorio, probatorio, provisional, irregular, por jornal o por contrato.
(ee) *Taller Cerrado* — Significa una cláusula que requiera que un empleado tenga que pertenecer o mantenerse en una organización sindical como requisito indispensable para obtener y retener su empleo.
(ff) *Taller Unionado* — Significa una cláusula que requiera que un empleado tenga que ingresar a una organización sindical dentro de determinado período de tiempo después de haber comenzado a trabajar para la agencia, el cual no podrá ser mayor de treinta (30) días, como requisito indispensable para retener su empleo.

Artículo 4. — Derechos de Afiliación, Proceso de Elección y Certificación del Representante Exclusivo. (3 L.P.R.A. § 1451b)

Sección 4.1 — Derecho a Organizar Sindicatos de Trabajadores y de Afiliarse a Éstos. (3 L.P.R.A. § 1451b)

Los empleados de las agencias del gobierno central, tendrán derecho a organizarse y afiliarse a organizaciones sindicales, la cual deberá ser certificada por la Comisión como la representante exclusiva de los empleados, de conformidad con las disposiciones que más adelante se establecen y a tono con la reglamentación que adopte la Comisión.

Sección 4.2 — Inclusiones y Exclusiones. (3 L.P.R.A. § 1451d)

(a) Podrán organizarse y afiliarse a organizaciones sindicales los empleados con nombramientos en un puesto regular de carrera, de cualquier agencia del gobierno central.
(b) Los siguientes funcionarios y empleados quedarán excluidos de todas las unidades apropiadas para fines de negociación colectiva certificadas por la Comisión:

(1) Empleados con nombramientos de confianza, transitorios, irregulares, por jornal y empleados confidenciales.
(2) Funcionarios sujetos a confirmación legislativa.
(3) Los supervisores de todas las agencias, según este término ha sido definido en esta Ley.
(4) Los empleados de la Comisión.
(5) Los empleados de la Oficina Central.
(6) Los empleados de la Oficina Propia del Gobernador y de unidades administrativas u oficinas adscritas que ejercen funciones confidenciales u ocupan puestos de confianza.
(7) Los empleados de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.
(8) Los empleados que presten servicios para el Gobierno de Puerto Rico o para cualquiera de sus agencias o instrumentalidades en oficinas fuera de Puerto Rico.
(9) Los empleados de la Comisión Estatal de Elecciones.

(10) Los miembros de la Policía, los empleados y funcionarios civiles estatales de la Guardia Nacional de Puerto Rico y los agentes, empleados y funcionarios del Departamento de Justicia.
(11) Los empleados de la Oficina de Etica Gubernamental.
(12) Organismos creados con un propósito específico por un término fijo.

(c) Los empleados de la Universidad de Puerto Rico quedan excluidos de las disposiciones de esta Ley.

Sección 4.3 — Unidades Apropiadas para Fines de Negociación Colectiva. (3 L.P.R.A. § 1451e)

La Comisión determinará las unidades apropiadas que existirán en las agencias, en consideración, entre otros, a los siguientes criterios:
(a) Comunidad de intereses entre los empleados.
(b) Evitar el fraccionamiento excesivo de las unidades.
(c) Patrones actuales de organización formal e informal de los empleados.
(d) Protección del pleno disfrute de los derechos reconocidos en esta Ley.
(e) Viabilidad de las negociaciones.
(f) Similitud funcional en requerimiento o condiciones del trabajo;
(g) Sistema de personal establecido y planes de clasificación y retribución implantados en la agencia.
(h) Acuerdo entre las partes.

Sección 4.4 — Representación Exclusiva. (3 L.P.R.A. § 1451f)

Una vez certificada una unidad apropiada para fines de negociación colectiva por parte de la Comisión, no podrá haber más de una organización sindical que represente a los empleados incluidos en la unidad apropiada. De existir un convenio colectivo vigente, el mismo podrá ser prorrogado por acuerdo entre las partes, siempre que se acuerde un plazo definido y limitado para la prórroga. Esta extensión en ningún momento podrá interrumpir los términos de cualquier petición de certificación o descertificación y las peticiones de clasificación promulgados en esta Ley.

Sólo será permitido el descuento de cuotas de organizaciones bonafides para empleados no afiliados al representante exclusivo y a los empleados no incluidos en la Unidad Apropiada. Se autoriza el descuento automático de cuotas y cargos por servicios a través del representante exclusivo u organización bona fide.

Sección 4.5 — Solicitud para Certificación de Organización Sindical. (3 L.P.R.A. § 1451g)

Las organizaciones sindicales interesadas en ser certificadas como representantes exclusivos de una unidad apropiada para fines de negociación colectiva someterán ante la Comisión prueba demostrativa de que un treinta por ciento (30%) del total de empleados en dicha unidad apropiada ha endosado una petición para que se lleve a cabo una votación para determinar si desean estar representados por una organización sindical.

Una vez la Comisión certifique la petición, la Comisión ordenará una votación entre los empleados de la unidad apropiada. Cualquier organización sindical que desee participar en esta votación deberá someter ante la Comisión el endoso de por lo menos el veinte por ciento (20%) del total de empleados de la unidad apropiada.

La Comisión certificará como el representante exclusivo de los empleados aquella organización sindical que obtenga mediante votación secreta el apoyo de la mayoría del total de los empleados que participen en la elección.

Si ninguna de las organizaciones sindicales que participen en esta elección obtuviere el voto de la mayoría del total de los empleados que participen en la elección, la Comisión realizará una elección final mediante votación secreta entre las dos organizaciones sindicales que hubieren obtenido el mayor número de votos y la que de éstas obtenga la mayoría de los votos, será certificada como el representante exclusivo de los empleados.

Sección 4.6 — Reglamento para la Elección del Representante Sindical. (3 L.P.R.A. § 1451h)

La Comisión estará facultada para aprobar un Reglamento para la elección del representante sindical en el que se establezcan los procedimientos a ser observados por las organizaciones obreras y los patronos. Dicho Reglamento requerirá que las elecciones se lleven a cabo mediante la emisión de una papeleta diseñada por la Comisión. En todo proceso electoral se garantizará el derecho al voto secreto. La Comisión supervisará el proceso electoral y certificará la opción ganadora, de conformidad con las disposiciones que establezca su Reglamento y esta Ley. La Comisión deberá celebrar vistas públicas para la adopción del Reglamento de Elecciones del Representante Sindical y además deberá cumplir con las disposiciones aplicables de la Ley 170 de 12 de Agosto de 1988, según enmendada (3 L.P.R.A. § 2101 *et seq.*), conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico". En la preparación de dicho Reglamento, la Comisión deberá considerar los procedimientos establecidos en la Sección 9 de la Ley Núm. 198 de 5 de Julio de 1935, 49 Stat. 453 (29 L.P.R.A. § 61 *et seq.*), conocida como la "Ley Nacional de Relaciones del Trabajo".

Sección 4.7 — Proceso de Descertificación. (3 L.P.R.A. § 1451i)

(a) Cualquier grupo de empleados de una unidad apropiada podrá solicitar a la Comisión la descertificación de su representante exclusivo, acompañando su solicitud con prueba demostrativa de que tiene el apoyo de por lo menos el treinta por ciento (30%) de los empleados de la unidad. No procederá una solicitud de descertificación bajo este inciso dentro del período de un año a partir de la certificación del representante exclusivo o cuando haya convenio colectivo vigente.

(b) Sometida una petición de descertificación bajo el inciso (a) de esta sección, la Comisión hará la investigación correspondiente y si concluye que la solicitud cumple con los requisitos establecidos en dicho inciso y en el Reglamento de Elecciones del Representante Sindical, ordenará la celebración de una elección por votación secreta para determinar la preferencia de los empleados. Si la mayoría absoluta de los empleados de la unidad apropiada que voten, votaren en favor de la descertificación de su representante exclusivo, así deberá certificarlo y ordenarlo la Comisión con notificación a la agencia, al representante exclusivo y a la Oficina Central.

(c) La Comisión descertificará una organización sindical como representante exclusivo a solicitud de la agencia o de cualquier persona, de incurrir en cualesquiera de las siguientes:

(1) Promover, decretar o realizar huelgas o paros, o cualesquiera otras actividades que conlleven la interrupción del trabajo o los servicios, o negarse a realizar sus funciones o labores, o disminuir la frecuencia o cantidad de trabajo incluyendo la llamada "huelga de brazos caídos" en cualquier agencia, oficina o programa del Gobierno de Puerto Rico.

(2) Promover o realizar actos de sabotaje o la destrucción de instalaciones, equipos o materiales de una agencia, oficina o programa del Gobierno de Puerto Rico.

(3) Promover que se cometan o cometer delitos graves de violencia contra la persona o contra la propiedad o delito contra la reputación y la integridad moral, de funcionarios directivos de una agencia del Gobierno de Puerto Rico o de los representantes de ésta en una negociación.

(4) Contribuir directa o indirectamente con fondos o propiedad de la organización obrera a la elección o rechazo de un partido político o de un candidato a un puesto público de elección. Tampoco podrán utilizarse fondos o propiedad o recursos de un representante exclusivo para respaldar o rechazar instituciones, partidos políticos o candidatos que sustenten o defiendan alternativas o posiciones en cualquier evento electoral. Se excluyen de esta prohibición referéndum convocados en relación con enmiendas constitucionales que incidan directamente en los derechos laborales consagrados en la Carta de Derechos de la Constitución de Puerto Rico. Cualquier representante exclusivo que incurra en una violación a este inciso estará sujeto a una multa que no excederá de cinco mil (5,000) dólares por cada violación o el doble del importe de la aportación de fondos, o la que sea mayor, a discreción de la Comisión y luego de ésta haber celebrado una vista administrativa en la que se le ofrezca oportunidad a la organización obrera de controvertir los hechos y presentar prueba a su favor. La imposición de estas penalidades no excluye cualesquiera otras sanciones que puedan imponerse de conformidad con la ley.

En la eventualidad de que un sindicato de empleados públicos entrase en un estado de paro o de huelga, o efectuara alguna de las actividades prohibidas por esta Ley, la Comisión, a petición de la agencia o de cualquier persona, investigará la ocurrencia de tales hechos y determinará si en efecto existe tal estado de huelga.

Este pronunciamiento deberá hacerse dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a la radicación de la solicitud o querella a esos efectos. Hecha la determinación de que tal estado de huelga existe, la Comisión iniciará de inmediato los procedimientos conducentes a descertificación.

(d) Recibida una solicitud de descertificación bajo el inciso (c) de esta sección, la Comisión realizará la investigación correspondiente y si encontrare que existen razones para creer que los hechos imputados a la organización sindical han sido cometidos, señalará prontamente una vista formal en la cual las partes deberán tener amplia oportunidad de ser escuchadas, de presentar cualquier clase de evidencia y de controvertir la de la parte contraria. Si concluyere que los hechos imputados han sido cometidos, la Comisión descertificará al representante exclusivo e impondrá además el pago de una suma como indemnización, tomando en consideración los daños materiales causados y los perjuicios ocasionados al servicio público.

(e) Al descertificarse un representante exclusivo bajo el inciso (c) de esta sección, cualquier organización sindical podrá solicitar ser certificada como nuevo representante exclusivo, iniciando de inmediato los procedimientos establecidos en esta sección para la certificación del representante exclusivo.

(f) Los miembros de la directiva de una organización descertificada bajo el inciso (c) de esta sección y cualquier otra persona que haya estado involucrada en un acto que motive la descertificación de un representante exclusivo bajo dicho inciso, estarán impedidos de ocupar puestos en la directiva de cualquier organización sindical que solicite ser certificada como representante exclusivo de una unidad apropiada de empleados públicos por el término de cinco (5) años a partir de la fecha de la descertificación.
(g) Al descertificarse un representante exclusivo, los derechos y obligaciones de los empleados y de la agencia que surjan de un convenio colectivo continuarán en vigor por la vigencia del convenio en todo lo que sea aplicable.
(h) De elegirse un nuevo representante exclusivo antes de la expiración del convenio, éste último regirá las relaciones entre la agencia y el nuevo representante exclusivo hasta la fecha de su expiración.

Artículo 5. — La Negociación de Convenios Colectivos. (3 L.P.R.A. § 1451j)

Sección 5.1 — Derecho y Obligación de Negociar. (3 L.P.R.A. § 1451j)

Los empleados disfrutarán del derecho a negociar con la agencia un convenio colectivo, a través de su representante exclusivo, en el que se discutan y acuerden disposiciones sobre salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo y taller unionado. La agencia viene obligada a negociar con el representante exclusivo las mencionadas disposiciones, de conformidad con lo dispuesto en la siguiente Sección. Nada de lo contenido en los incisos anteriores impedirá a la agencia y al representante exclusivo de negociar los procedimientos que la gerencia deberá observar en el ejercicio de su autoridad bajo este inciso, incluyendo procedimientos para resolver:

(1) Apelaciones relacionadas con acciones disciplinarias o remoción de personal, o
(2) alegaciones de violaciones al convenio colectivo, ley, reglamento o cualquier otra disposición relacionada a lo establecido en este inciso.

No serán negociables los siguientes asuntos:

(a) La formulación de política pública y decisiones inherentes a las facultades y prerrogativas del Gobernador, la Asamblea Legislativa y la Gerencia Gubernamental.
(b) Todo asunto que niegue o defraude el principio de mérito o el de no discriminación en las transacciones de personal en el servicio público de carrera.
(c) Los procedimientos y contenidos de exámenes de solicitantes de empleo y el requerimiento de que no se discrimine contra éstos, por las razones expuestas en el ordenamiento jurídico vigente.
(d) La creación y clasificación de los puestos y su ubicación dentro de la organización del patrono, la descripción de los deberes y responsabilidades de los puestos.
(e) La dirección y supervisión de los empleados.
(f) El contenido, alcance y participación en adiestramientos de iniciativa patronal.
(g) La función administrativa y gerencial de las condiciones de trabajo.
(h) La administración y contratación de beneficios de retiro y asociación.
(i) Las facultades y prerrogativas adscritas a posiciones gerenciales
(j) El fraccionamiento de tareas.
(k) El taller cerrado.

Sección 5.2 — Comités de Negociaciones. (3 L.P.R.A. § 1451 *l*)

Las partes podrán designar comités de negociaciones para que les representen durante el referido proceso. Las agencias podrán estar representadas o asesoradas por integrantes de la Oficina Central y de la Oficina de Gerencia y Presupuesto. Las organizaciones sindicales podrán estar representadas por aquellas personas que sus organismos directivos designen.

Sección 5.3 — Ratificación de Convenios Colectivos. (3 L.P.R.A. § 1451m)

Ningún convenio colectivo entrará en vigor hasta ser ratificado en votación secreta por la mayoría de los empleados que participen en dicho proceso.

Sección 5.4 — Procedimiento en Caso de No Ratificación. (3 L.P.R.A. § 1451n)

(a) En caso de que los empleados no ratifiquen un convenio colectivo, el mismo será nuevamente sometido a las partes para negociaciones adicionales. Una vez las partes hayan llegado a nuevos acuerdos, se procederá conforme a la Sección anterior 5.3 (3 L.P.R.A. § 1451m).

Sección 5.5 — Prohibición de Negociar durante el Período de Prohibición. (3 L.P.R.A. § 1451 o)

No se podrán llevar a cabo negociaciones durante el período de prohibición.

Artículo 6. — Solución de Estancamiento en las Negociaciones. (3 L.P.R.A. § 1451p)

Sección 6.1 — Procedimiento de Conciliación y Arbitraje. (3 L.P.R.A. § 1451p)

a) La agencia o el representante exclusivo podrán notificar a la Comisión la existencia de un estancamiento durante el proceso de la negociación de un convenio colectivo. La notificación de la existencia de un estancamiento deberá hacerse por escrito, con copia a la otra parte y a la Oficina Central.
b) Una vez recibida la notificación de la existencia de un estancamiento en las negociaciones del convenio colectivo, la Comisión designará un Conciliador. El Conciliador podrá ser un miembro del Panel de Conciliadores y Árbitros, adscrito a la misma. De inmediato, el Conciliador iniciará sus gestiones dirigidas a resolver el estancamiento, debiendo citar a ambas partes para que comparezcan ante éste y le expresen sus respectivas posiciones en cuanto a los asuntos objeto del estancamiento.
c) Si el estancamiento continuare durante el término de treinta (30) días desde la fecha en que se designó al Conciliador, éste podrá recomendar que se designe un árbitro para que dilucide de forma final y obligatoria el estancamiento.
d) La Comisión designará un panel de tres (3) árbitros, de los cuales la agencia y la organización sindical eliminarán uno cada una, y el resultante quedará seleccionado y actuará como árbitro para la solución del estancamiento.

e) Las partes vendrán obligadas a someterse al procedimiento de arbitraje obligatorio y a presentar ante el árbitro la información, documentos, posiciones, presupuesto, cifras, alternativas y toda aquella otra evidencia relevante que éste les solicite.
f) Aquella parte que, luego de aceptar este procedimiento, no acuda ante el árbitro o que no presente la información que le fuere requerida, vendrá obligada a acatar el laudo emitido por éste.
g) La decisión o laudo del árbitro será final y firme conforme a derecho y deberá ajustarse a los parámetros contenidos en la Sección 5.2 de esta Ley. Solamente podrán impugnarse los laudos de arbitraje por errores de derecho y aquéllos que sean contrarios a la disposición constitucional que prohíbe que las asignaciones hechas para un año económico excedan los recursos totales calculados para dicho año, mediante acción judicial ante el Tribunal de Apelaciones, el cual deberá actuar en torno a la misma dentro de un término no mayor de treinta (30) días.
h) Los árbitros de la Comisión tendrán amplia facultad para diseñar remedios en la adjudicación de controversias que les fueren planteadas por las partes, incluyendo entre otras, la imposición de costas, gastos, honorarios de abogado e intereses.
i) Todo laudo de arbitraje sobre aspectos económicos de la negociación de un convenio colectivo será final y firme."

Artículo 7. — Prohibiciones. (3 L.P.R.A. § 1451q)

Sección 7.1 — Prohibición de Realizar Huelgas. (3 L.P.R.A. § 1451q)

Se prohíbe participar, decretar o inducir a los miembros de una organización sindical o cualquier otro grupo de empleados del sector público, ya fuere por una persona en su carácter individual o por una organización sindical, a que decreten o participen en una huelga.

Aquellos empleados que participen en una huelga, podrán ser destituidos conforme a las disposiciones reglamentarias que sobre acciones disciplinarías haya promulgado la Agencia.

Sección 7.2 — Prohibiciones de Realizar Cierres Forzosos. (3 L.P.R.A. § 1451r)

Se prohíbe efectuar un cierre forzoso total o parcial, temporero o permanente, con el propósito de forzar al representante exclusivo a llegar a un acuerdo en la negociación del convenio colectivo o con el propósito de ejercer presión indebida sobre los empleados, o como represalia por alguna actuación del representante exclusivo o de los empleados que forman parte de la unidad apropiada.

Sección 7.3 — Prohibición de representar más del 35% de los empleados autorizados a formar sindicatos. (3 L.P.R.A. § 1451t)

Ninguna organización sindical en el sector público, podrá ser representante exclusivo de una proporción mayor del treinta y cinco por ciento (35%) de los empleados en la nómina del Gobierno Central autorizado a formar sindicatos.

Sección 7.4 — Prohibición de Representar Empleados Encargados de la Protección y Seguridad Pública. (3 L.P.R.A. § 1451u)

Los empleados de la Defensa Civil, el Departamento de Corrección y Rehabilitación y los empleados civiles de la Policía, no podrán tener como representantes exclusivos a organizaciones sindicales con filiales en el sector privado de la economía.

Sección 7.5 — Prohibición de Negociar Cláusulas que Representen Compromisos Económicos más Allá de los Recursos Disponibles. (3 L.P.R.A. § 1451v)

Ningún convenio colectivo podrá elevar, en ninguno de los años de su vigencia, la proporción del presupuesto funcional que una agencia ha destinado, en promedio, para sueldos y beneficios marginales de los empleados cubiertos por la negociación, durante los cuatro (4) años anteriores al convenio. A los efectos de estimar los ingresos adicionales futuros de la agencia y hacer los cálculos de costos correspondientes a la negociación para cada año, se utilizará el incremento porcentual promedio presupuestario de los cuatro (4) años anteriores al año del convenio. En caso de no ocurrir un incremento presupuestario en una agencia durante los cuatro (4) años anteriores al año del convenio, la negociación colectiva podrá realizarse como excepción con la autorización del gobernador, dentro de los parámetros correspondientes al por ciento promedio del crecimiento que hubiese tenido el presupuesto del fondo general de Puerto Rico durante los cuatro (4) años anteriores, multiplicado el mismo por el factor punto sesenta (.60). El resultado de esta última operación matemática se aplicará al presupuesto de la agencia concernida.

Se faculta a la Oficina de Gerencia y Presupuesto a promulgar la reglamentación necesaria para la implantación de las disposiciones de esta sección.

Las economías que se realicen como resultado de la eliminación o consolidación de puestos en una Agencia podrán utilizarse, hasta un setenta y cinco por ciento (75%) del importe de los sueldos asignados a las plazas suprimidas o consolidadas, para mejorar las condiciones de trabajo y las compensaciones de los empleados de la Agencia.

Sección 7.6 — Prohibición de Negociar con Carácter Retroactivo. (3 L.P.R.A. § 1451w)

Ningún convenio suscrito al amparo de esta Ley podrá tener vigencia con carácter retroactivo. Ningún convenio o acuerdo que se suscriba podrá ser efectivo antes de la fecha de su firma.

Sección 7.7 — Término y Prórroga de los Convenios. (3 L.P.R.A. § 1451x)

Los convenios colectivos suscritos en virtud de esta Ley no podrán tener un término de vigencia original de más de tres (3) años. La vigencia de un convenio podrá ser prorrogada durante la renegociación, por acuerdo entre las partes o conforme a los términos que disponga el propio convenio incluyendo el Procedimiento de Quejas y Agravio pero excluyendo aquellas disposiciones de impacto económico, siempre que sea por un plazo definido y limitado. Esta extensión en ningún momento podrá interrumpir los términos de cualquier petición de certificación o descertificación y las peticiones de clasificación promulgados en esta Ley. Cualquier cláusula que sea contraria a esta prohibición será nula.

Artículo 8. — Arbitraje de Quejas y Agravios. (3 L.P.R.A. § 1452)

(a) Toda controversia surgida al amparo de un convenio colectivo negociado entre las partes, será dirimida a través de los mecanismos pactados en el convenio colectivo para el ajuste de quejas y agravios.
(b) Todo convenio entre el representante exclusivo y la agencia deberá incluir procedimientos para resoluciones de quejas y agravios, incluyendo el arbitraje, que pueda surgir durante la vigencia de un convenio, incluyendo controversias sobre la aplicación e interpretación de sus cláusulas.
(c) Las partes vendrán obligadas a acogerse al servicio de arbitraje provisto por la Comisión de Relaciones del Trabajo en el sector público.

Artículo 9. — Prácticas Ilícitas. (3 L.P.R.A. § 1452b)

Sección 9.1 — Prácticas Ilícitas de la Agencia. (3 L.P.R.A. § 1452b)

Será práctica ilícita de la agencia o de cualquiera de sus representantes realizar o intentar realizar cualquiera de los siguientes actos:

(a) Intervenir, coartar o restringir a uno o más de sus empleados en relación con su decisión de ejercer o no los derechos reconocidos en esta Ley.
(b) Negarse a negociar de buena fe con un representante exclusivo debidamente certificado por la Comisión.
(c) Violar los términos de un convenio colectivo. Sin embargo, la Comisión podrá desestimar cualquier formulación de cargos en la que se impute una violación de este inciso si el representante exclusivo con quien se firmó el convenio a su vez es hallado incurso en una violación del convenio o no ha cumplido con una orden de la Comisión relativa a alguna práctica ilícita.
(d) No aceptar o no cumplir el laudo de un árbitro o panel de árbitros después de haberse sometido al procedimiento de arbitraje. Sin embargo, la Comisión podrá desestimar cualquier formulación de cargos en la que se impute una violación de este inciso si el representante exclusivo con que se llegó al acuerdo de someter la controversia a arbitraje a su vez es hallado incurso en una violación del laudo o no ha cumplido con una orden de la Comisión relativa a alguna práctica ilícita.
(e) Negarse a seguir y cumplir los procedimientos que establece la ley cuando surge un estancamiento.
(f) Negarse a someter las quejas, agravios y otras controversias que surjan con el representante exclusivo a los procedimientos dispuestos en un convenio o en esta Ley, excepto en casos extraordinarios en que la Comisión puede entender directamente.
(g) Despedir o discriminar en cualquier forma contra un empleado porque éste haya formulado una querella, dado información o prestado testimonio, o se proponga realizar alguno de esos actos al amparo de esta Ley.
(h) Intervenir o participar en la formación o administración de cualquier organización de empleados, o contribuir a la misma con ayuda económica o de otra clase, excepto en cuanto al descuento de cuotas autorizado por esta Ley.

(i) Estimular o desalentar a los empleados a unirse a cualquier organización sindical o a participar en las actividades de la misma mediante discriminación al emplear, despedir, conceder permanencia en el empleo o en relación a otros términos o condiciones de trabajo.
(j) Deje de mantener una actitud neutral antes o durante cualquier elección para determinar el representante para negociar colectivamente.
(k) Suspenda los pagos por conceptos de seguros, planes médicos de los empleados y dependientes de éstos, mientras se esté negociando un nuevo convenio colectivo.

Sección 9.2 — Prácticas Ilícitas de las Organizaciones Sindicales o de sus Miembros.

Será práctica ilícita el que una organización de empleados o alguno de sus miembros, actuando individualmente o en concierto con otros, realice o intente realizar cualesquiera de los siguientes actos:

(a) Intervenir, coartar o restringir a uno o más empleados en relación con su decisión de ejercer o no los derechos reconocidos en esta Ley.
(b) Negarse a negociar de buena fe con la agencia luego de obtener la certificación como representante exclusivo.
(c) Violar los términos de un convenio colectivo. Sin embargo, la Comisión podrá desestimar cualquier formulación de cargos en la que se impute una violación de este inciso si la agencia con quien se firmó el convenio a su vez es hallada incursa en una violación del convenio o no ha cumplido con una orden de la Comisión relativa a alguna práctica ilícita.
(d) No aceptar o no cumplir el laudo de un árbitro o panel de árbitros después de haberse sometido al procedimiento de arbitraje. Sin embargo, la Comisión podrá desestimar cualquier formulación de cargos en la que se impute una violación de este inciso si la agencia con quien se llegó al acuerdo de someter la controversia a arbitraje a su vez es hallada incursa en una violación del laudo o no ha cumplido con una orden de la Comisión relativa a alguna práctica ilícita.
(e) Negarse a seguir y cumplir los procedimientos que establece esta Ley cuando surge un estancamiento en las negociaciones.
(f) Negarse a someter las quejas, agravios y otras controversias que surjan con la agencia o con otras organizaciones de empleados a los procedimientos dispuestos en un convenio o en esta Ley, excepto en casos extraordinarios en los que la Comisión acepte entender directamente.
(g) Inducir a la agencia a despedir, o a discriminar en cualquier forma contra un empleado porque éste haya formulado una querella, dado información o prestado testimonio, o se proponga realizar algunos de esos actos al amparo de esta Ley, o porque dicho empleado se haya unido o rehusado unirse a alguna organización sindical.

Sección 9.3 — Procedimiento para Ventilar Alegaciones sobre Prácticas Ilícitas. (3 L.P.R.A. § 1452c)

Cualquier agencia, representante exclusivo o persona interesada podrá, mediante la radicación de una querella ante la Comisión, imputar la existencia de una práctica ilícita. Para ventilar tales cargos ante la Comisión se seguirá el siguiente procedimiento:

(a) La Comisión llevará a cabo una investigación de los cargos imputados y preparará un informe sobra la misma. Si la Comisión determina que no hay base para imputación de prácticas ilícitas, cerrará y archivará el caso mediante orden a esos efectos.
(b) Si la Comisión determina que probablemente el imputado está incurriendo en una práctica ilícita y está causando grave daño a alguna parte afectada, podrá emitir una orden provisional de cesar y desistir y prescribir en ésta los términos y condiciones correctivos que considere necesarios. Dentro de los cinco (5) días siguientes a la emisión de una orden de tal naturaleza, la Comisión deberá celebrar una audiencia en la que se resolverá si la orden emitida se hace permanente o se deja sin efecto. Las órdenes emitidas bajo este apartado serán notificadas a las partes en su sitio de negocio o por correo certificado a su última dirección conocida.
(c) Si la Comisión determina que hay base suficiente para la imputación de una práctica ilícita, pero que no se está causando grave daño a alguna de las partes, notificará al imputado la querella conteniendo todos los cargos conjuntamente con una citación para comparecer a una audiencia que habrá de celebrarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de notificación. La citación a audiencia deberá contener el sitio, fecha y hora en que se llevará a cabo la misma. Copia de la notificación le será enviada a la persona, agencia o representante exclusivo que haya formulado los cargos ante la Comisión.
(d) La Comisión podrá delegar en cualquiera de sus miembros o en cualquiera de sus funcionarios o empleados para que lleve a cabo la investigación de una querella, rinda un informe, presida la audiencia y tome declaraciones a las partes, a sus testigos o a cualquier persona que considere necesario.
(e) El querellado deberá contestar la querella dentro del término de diez (10) días a partir de la fecha en que le fue notificada. Todas las alegaciones contenidas en la querella que no sean negadas por el imputado se considerarán admitidas y la Comisión podrá en virtud de ellas hacer determinaciones de hechos y conclusiones de derecho. Tanto el querellado como la persona, agencia o representante exclusivo que haya formulado los cargos podrán presentar evidencia testifical o documental en la audiencia. La Comisión podrá permitir a su discreción, que cualquier otra persona intervenga y que presente prueba en la audiencia. El orden de presentación de evidencia en la audiencia será determinado por la persona que presida.
(f) Las reglas de evidencia no serán de aplicación mandatoria en la audiencia.
(g) Si la Comisión determina, a base de la evidencia presentada ante ella, que el imputado no incurrió en la práctica ilícita emitirá una resolución que contenga sus determinaciones de hechos, conclusiones de derecho y una orden desestimando la querella, la cual será notificada a las partes.
(h) Si la Comisión determina, de acuerdo a la evidencia presentada ante ella, que el querellado incurrió en la práctica ilícita imputada en la querella, emitirá una resolución que contenga sus determinaciones de hechos, conclusiones de derecho y una orden para que cese y desista de dicha práctica y tome cualquier acción afirmativa que la Comisión considere necesaria. Dicha orden le será notificada a las partes. La orden podrá requerir también que se le rinda un informe periódico a la Comisión que demuestre en qué forma se ha cumplido o se cumple con la misma.
(i) Cualquier parte adversamente afectada por una orden de la Comisión podrá solicitar su reconsideración dentro del término de veinte (20) días a partir de la fecha de su notificación.

Transcurrido un término de quince (15) días, si la Comisión no entendiera en la reconsideración, se entenderá que la ha rechazado de plano. Si la Comisión decidiera entrar en los méritos de la reconsideración, deberá resolver la misma dentro de un término de noventa (90) días.

(j) Cualquier parte adversamente afectada por una orden final de la Comisión podrá solicitar revisión de la misma ante el Tribunal de Apelaciones radicando en dicho Tribunal una petición escrita solicitando que la orden de la Comisión sea modificada o revocada. La solicitud de revisión deberá ser radicada dentro del término de treinta (30) días a partir de la fecha en que la orden advino final. Una copia de dicha revisión deberá ser radicada en la Comisión el mismo día de su radicación en el Tribunal. La solicitud de revisión deberá incluir una relación del caso, los errores imputados a la Comisión y los fundamentos de hecho y de derecho que justifican la modificación o revocación de la resolución. Además, deberá acompañarle a la petición copia de la resolución y orden de la Comisión. Cuando la parte considere que es esencial para sus alegaciones el elevar al Tribunal la transcripción completa de los procedimientos ante la Comisión, deberá solicitar al Tribunal que dicte una orden a esos efectos. La Comisión expedirá la transcripción certificada libre de todo pago o derecho cuando el solicitante fuere insolvente. Ninguna evidencia que no se haya presentado ante la Comisión será tomada en consideración por el Tribunal a menos que la omisión o descuido en la presentación de dicha evidencia fuere excusada por razón de circunstancias extraordinarias. Las determinaciones de la Comisión en cuanto a los hechos, si estuviesen respaldadas por la evidencia serán concluyentes. Si el peticionario solicita al Tribunal permiso para presentar evidencia adicional y demuestra a satisfacción de éste que dicha evidencia es material y que la misma no estaba disponible para ser presentada en la audiencia celebrada ante la Comisión, el Tribunal podrá ordenar la devolución del caso a la Comisión para que ésta considere la nueva evidencia. La Comisión podrá modificar sus determinaciones en cuanto a los hechos o llegar a nuevas determinaciones, las cuales si están respaldadas por la evidencia serán concluyentes. La Comisión radicará ante el Tribunal las recomendaciones que tuviere para la modificación o revocación de su orden original.

(k) Transcurridos los términos de reconsideración ante la Comisión y de revisión ante el Tribunal de Apelaciones, las órdenes de la Comisión serán finales y firmes.

(l) Independientemente de su propia facultad para hacerlo, la Comisión podrá recurrir al Tribunal de Primera Instancia en solicitud de que se ponga en vigor cualquier orden de cesar y desistir por ella emitida o en solicitud de que se expida cualquier orden provisional de remedio o prohibición que considere necesaria. Conjuntamente con su solicitud, la Comisión deberá certificar y radicar ante el tribunal una relación del caso y una copia certificada de su expediente, incluyendo una copia de la resolución conteniendo las determinaciones de hecho, conclusiones de derecho y orden. Una vez hecha la radicación, el Tribunal notificará la solicitud a la persona a quien vaya dirigida la orden, adquiriendo de esta forma jurisdicción para dictar la orden provisional de remedio o prohibición que crea justa y adecuada, y dictará a base de las alegaciones, declaraciones y procedimientos expresados en la transcripción, una sentencia poniendo en vigor, modificando o revocando en todo o en parte la orden de la Comisión.

(m) Los procedimientos dispuestos en los incisos (j) y (m) de esta sección no suspenderán el cumplimiento de una orden de la Comisión a menos que expresamente así lo ordene el tribunal correspondiente.

(n) Hasta que la copia certificada del expediente de un caso se radique en un Tribunal, la Comisión podrá en cualquier momento, previo aviso razonable y en la forma que crea adecuada, modificar o anular en todo o en parte cualquier conclusión o cualquier orden hecha o expedida por ella.

(o) Las solicitudes para poner en vigor órdenes de la Comisión radicadas bajo esta sección ante el Tribunal de Primera Instancia, tendrán preferencia sobre cualquier causa civil de naturaleza distinta pendiente ante dicho Tribunal y serán despachadas dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha en que sean radicadas.

Artículo 10. — Jurisdicción del Tribunal de Apelaciones y del Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico. (3 L.P.R.A. § 1452e)

Sección 10.1 — Tribunal de Apelaciones. (3 L.P.R.A. § 1452e)

El Tribunal de Apelaciones, a solicitud de parte, tendrá jurisdicción para entender discrecionalmente en los recursos de revisión de órdenes y resoluciones finales de la Comisión según los términos que dispone la Ley Núm. 170 de 12 de Agosto de 1988, según enmendada (3 L.P.R.A. § 2101 *et seq*.), conocida como "Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme". Los recursos de revisión serán competencia de los Paneles de la Región Judicial de San Juan.

El Tribunal de Apelaciones, vendrá obligado a dictar una orden, en aquellos casos, en que la Comisión habiendo impuesto una multa solicite mediante una moción ex-parte una orden para congelar de los fondos de la organización sindical una cantidad de dinero igual a la cantidad de la multa impuesta.

Sección 10.2 — Tribunal de Primera Instancia. (3 L.P.R.A. § 1452e)

El Tribunal de Primera Instancia tendrá jurisdicción para:

(a) Ordenar que se pongan en vigor la órdenes y resoluciones finales de la Comisión, una vez revisadas por el Tribunal de Apelaciones, en aquellos casos en que se haya recurrido a ese Tribunal de conformidad con lo dispuesto en esta Ley.

(b) Ordenar que se pongan en vigor las órdenes y resoluciones finales de la Comisión de las que no se haya recurrido ante el Tribunal de Apelaciones, una vez transcurridos los términos de reconsideración ante la Comisión y de revisión ante el Tribunal Supremo.

(c) Expedir cualquier orden provisional de remedio o prohibición que la Comisión considere necesaria.

Artículo 11. — Se enmienda la Sección 3.1 de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada , para que se lea como sigue:

"Sección 3.1-Creación.-

Se crea la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos."

Artículo 12. — Se adiciona el inciso (5) al párrafo 2 de la Sección 3.3 de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada (3 L.P.R.A. § 1323), para que se lea como sigue:

"Sección 3.3- Funciones de la Oficina y del Director.

El Director tendrá las siguientes funciones:

La Oficina tendrá las siguientes funciones:

(1) . . .

(5) La Oficina podrá representar en el área laboral a las agencias de la Rama Ejecutiva que así se lo soliciten, en todo lo que tenga que ver con los procedimientos de elección y certificación de organizaciones sindicales, en cuanto a la negociación y administración de convenios colectivos y en todas aquellas áreas relacionadas con los asuntos laborales de la agencia. En el descargo de las funciones de asesoramiento en torno a la negociación colectiva, la Oficina coordinará y supervisará la creación y funcionamiento de un Comité de Negociación compuesto por su personal y aquéllos que designe la Oficina de Gerencia y Presupuesto. La Oficina realizará estudios comparativos de convenios colectivos y ofrecerá adiestramientos en el área laboral a aquellas agencias que se lo soliciten.

(6) La Oficina llevará a cabo la realización de estudios e investigaciones dirigidos a ofrecer asesoramiento a las agencias, de modo que los supervisores y el personal directivo de las mismas estén preparados y adiestrados para trabajar en un ambiente donde los trabajadores estén organizados en sindicatos."

Artículo 13. — Jurisdicción de Mecanismos Administrativos Apelativos. (3 L.P.R.A. § 1453)

Sección 13.1 — Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal. (3 L.P.R.A. § 1453)

La Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal, creada por el Artículo 7 [7.1] de la Ley Núm. 5 de 14 de Octubre de 1975, según enmendada (3 L.P.R.A. § 1381 a 1398) conocida como "Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico" , mantendrá su jurisdicción actual para aquellos casos en que los empleados afectados no estén cubiertos por esta Ley.

La Junta reducirá su personal gradualmente en la medida en que vayan reduciéndose los casos presentados ante la misma. La Junta podrá hacer transferencias de personal a la Comisión para aquellos puestos que éstos cualifiquen y sujeto a que los empleados afectados acepten dicha transferencia.

Sección 13.2 — Junta de Apelaciones del Sistema de Educación. (3 L.P.R.A. § 1453a)

La Junta de Apelaciones del Sistema de Educación, creada al amparo de la Sección 9 de la Ley Núm. 78 de 28 de Agosto de 1991 (18 L.P.R.A. § 274e), mantendrá su jurisdicción actual para aquellos casos en que los empleados afectados no estén cubiertos por esta Ley.

La Junta reducirá su personal gradualmente en la medida en que vayan reduciéndose los casos presentados ante la misma. La Junta podrá hacer transferencias de personal a la Comisión para

aquellos puestos que éstos cualifiquen y sujeto a que los empleados afectados acepten dicha transferencia.

Artículo 14. — Disposiciones Transitorias. (3 L.P.R.A. § 1453b)

Sección 14.1 — Inicio de Operaciones de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público. (3 L.P.R.A. § 1453b)

La Comisión iniciará sus operaciones a partir del día 1ro. de julio de 1998, de modo que pueda prepararse para administrar las disposiciones de esta Ley a partir del día 1ro. de enero de 1999. Durante el período del 1ro. de julio de 1998 al 31 de diciembre de 1998, la Comisión deberá aprobar los reglamentos que sean necesarios para administrar esta Ley; deberá haber establecido sus oficinas en la ciudad de San Juan; deberá haber redactado los procedimientos a ser observados ante la misma; deberá haber diseñado los formularios y documentos necesarios para ejercer sus funciones, y deberá haber reclutado y seleccionado el personal mínimo necesario para comenzar a operar con normalidad a partir del día 1ro. de enero de 1999.

Sección 14.2 — Empleados que No Estén Organizados en Sindicatos. (3 L.P.R.A. § 1453c)

Los empleados que no se hayan organizado en sindicatos, según las disposiciones de esta Ley, continuarán cubiertos en cuanto a todos sus derechos y obligaciones en su empleo por la Ley de Personal en el Servicio Público, supra, así como por cualquier otra ley que le conceda algún derecho o beneficio en particular.

Las condiciones de empleo, salario u otros beneficios de los empleados que no se hayan organizado en sindicatos, serán establecidos por la Asamblea Legislativa.

Artículo 15. — Deberes y Derechos de los Representantes Exclusivos y de sus Miembros

Sección 15.1 — Informes a la Comisión. (3 L.P.R.A. § 1453d)

Todo representante exclusivo deberá someter ante la consideración de la Comisión lo siguiente:

(a) Dentro del término de treinta (30) días a partir de la fecha en que sea certificada, un informe conteniendo la siguiente información:

(1) Nombre y dirección de la organización;

(2) nombre y dirección de sus oficiales y de la persona autorizada para recibir notificaciones y emplazamientos;

(3) la suma exigida a sus miembros en concepto de cuotas de iniciación, cuotas periódicas, o cargos por servicios a empleados no afiliados, y

(4) copias de su constitución, reglamentos internos y convenios colectivos otorgados.

(b) Anualmente, enviará copia de sus informes financieros debidamente auditados y certificados por un contador público autorizado, contador o por el Negociado de Servicios a Uniones Obreras del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Estos informes deberán enviarse dentro del término de ciento veinte (120) días a partir de la fecha del cierre

de sus operaciones anuales. Dichos informes se radicarán ante la Comisión y se les entregará copia de los mismos a los miembros de la organización sindical.

(c) Después de cada elección y dentro del término de treinta (30) días a partir de ésta, enviará a la Comisión un informe que contenga el nombre y dirección de los oficiales y de la persona autorizada para recibir notificaciones y emplazamientos.

(d) Cualquier cambio en la información a la que se refieren los incisos anteriores tan pronto éste ocurra.

Sección 15.2 — Libros de Contabilidad e Informes Financieros. (3 L.P.R.A. § 1453e)

Todo representante exclusivo llevará y conservará libros de cuentas que reflejen exacta y fielmente sus transacciones según los principios de contabilidad generalmente aceptados y conservará por el término de cinco (5) años los comprobantes y documentos que evidencien tales transacciones.

En aquellos casos en que el representante exclusivo, también represente empleados que no estén cubiertos por esta Ley, dichos representantes exclusivos vendrán obligados a mantener un sistema de contabilidad separado que permita únicamente la fiscalización de los ingresos, cuentas y desembolsos recibidos por la aplicación de esta Ley.

Sección 15.3 — Deber de Aprobar Constitución y Reglamento. (3 L.P.R.A. § 1453f)

Todo representante exclusivo que en el momento en que es certificado tendrá que haber promulgado una constitución y un reglamento para sus miembros estableciendo los principios fundamentales dentro de los cuales funcionará. La constitución y el reglamento de todas las organizaciones sindicales deberán cumplir con todo lo dispuesto en esta Ley.

Sección 15.4 — Capacidad para Demandar o ser Demandado. (3 L.P.R.A. § 1453g)

Todo representante exclusivo debidamente certificado podrá demandar o ser demandado y comparecer como querellante o querellado ante la Comisión, los tribunales de justicia y ante cualquier otro organismo administrativo, como una entidad o como representante de sus miembros.

Sección 15.5 — Derechos de los Miembros de una Organización Sindical. (3 L.P.R.A. § 1453h)

La constitución y el reglamento que deberán ser aprobados por todo representante exclusivo establecerán los derechos que tendrán sus miembros. Entre uno y otro documento deberá proveerse por lo menos lo siguiente:

(a) Elecciones periódicas a intervalos no mayores de tres (3) años, por voto directo, individual y secreto, para la elección de sus oficiales.

(b) Garantías que aseguren el derecho a aspirar a cualquier puesto electivo en igualdad de condiciones con otros miembros y oficiales.

(c) El derecho a nominar candidatos a los puestos electivos y a participar en las correspondientes elecciones.

(d) El derecho a participar efectivamente en los asuntos y actividades de la organización sindical.
(e) El derecho a determinar las cuotas de iniciación y las periódicas, la modificación de éstas, mediante el voto secreto de la mayoría de los miembros.
(f) El derecho a un procedimiento disciplinario que asegure a los miembros afectados la notificación de cargos específicos por escrito, tiempo para preparar su defensa y una audiencia justa y razonable con amplia oportunidad para defenderse adecuadamente.
(g) El derecho a recibir copia de la constitución y reglamento de la organización sindical, así como de los convenios colectivos que le sean aplicables y examinar los libros e informes financieros de la organización en tiempo y lugar razonables, previa notificación.
(h) Garantía de que se circule anualmente entre la matrícula un informe general de las operaciones del representante exclusivo, así como su hoja de balance, certificados por un contador público autorizado o un contador o por el Negociado de Servicios a Uniones Obreras del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dentro de los ciento veinte (120) días siguientes al cierre de sus operaciones anuales.
(i) El derecho a entablar acciones judiciales o procedimientos ante la Comisión, los tribunales de justicia o las agencias administrativas, aun cuando en los mismos aparezcan como demandados o querellados la propia agencia o representante exclusivo o cualquiera de sus oficiales.
(j) El derecho a comparecer como testigos en cualquier procedimiento judicial, administrativo o legislativo y hacer peticiones a la Asamblea Legislativa o comunicarse con cualquier legislador, sin exponerse a sanción o penalidad alguna por el representante exclusivo.

Sección 15.6 — Acciones Disciplinarias. (3 L.P.R.A. § 1453i)

Los representantes exclusivos podrán tomar acciones disciplinarías contra sus miembros siguiendo solamente los procedimientos previamente establecidos en su constitución o reglamento, cuando los miembros afectados hayan violado normas válidas contenidas en alguno de dichos documentos.

Sección 15.7 — Querellas de Empleados Directamente a la Agencia. (3 L.P.R.A. § 1453j)

Cualquier empleado podrá presentar una querella contra su agencia directamente a ésta cuando su representante exclusivo se haya negado manifiesta o implícitamente a hacerlo, pero el representante exclusivo tendrá derecho a ser notificado y a estar presente e intervenir en la discusión de la querella. Sin embargo, ningún ajuste o remedio que conceda la agencia estará en conflicto con los términos de un convenio colectivo vigente.

Artículo 16. — Opción de No Afiliarse. (3 L.P.R.A. § 1454)

Sección 16.1 — Opción de No Afiliarse. (3 L.P.R.A. § 1454)

Aquellos empleados que formen parte de una unidad apropiada para fines de negociación colectiva debidamente certificada por la Comisión, que opten por no afiliarse ni ser

representados por la organización obrera debidamente certificada, podrán solicitar ser excluidos de la misma mediante presentación de una notificación al efecto al jefe de la agencia, con copia al representante exclusivo, dentro de los treinta (30) días siguientes a la notificación de la certificación del representante exclusivo.

Sección 16.2 — Cargo por Servicio. (3 L.P.R.A. § 1454a)

Los miembros de la unidad apropiada que opten por no afiliarse pagarán al representante exclusivo un cargo por servicio hasta un máximo de cincuenta por ciento (50%) de la cuota regular establecida para los afiliados al representante exclusivo. También tendrán que observar las disposiciones del convenio colectivo en cuanto a los procedimientos para ventilar quejas, agravios y arbitraje, siéndole aplicables, en igual medida, las disposiciones del convenio colectivo referentes a salarios, beneficios marginales y condiciones de empleo.

Artículo 17. — Asignación de Fondos y Presupuesto. (3 L.P.R.A. § 1451 nota)

Sección 17.1 — Asignación de Fondos y Presupuesto de la Comisión y la Oficina Central. (3 L.P.R.A. § 1451 nota)

La Oficina de Gerencia y Presupuesto recomendará los fondos que estime necesarios para las operaciones de la Comisión a partir del año fiscal 1998-99 en la Resolución Conjunta del Presupuesto General de Gastos de Funcionamiento del Gobierno de Puerto Rico. Asimismo, la Oficina de Gerencia y Presupuesto recomendará a partir de ese año fiscal los fondos necesarios para que la Oficina Central pueda cumplir con las funciones dispuestas en esta Ley.

Artículo 18. — Vigencia y Cláusula de Separabilidad. (3 L.P.R.A. § 1451 nota)

Sección 18.1 — Cláusula de Separabilidad. (3 L.P.R.A. § 1451 nota)

Si cualquier parte, párrafo o sección de esta Ley fuese declarada nula por un Tribunal con jurisdicción competente, la sentencia dictada a tal efecto sólo afectará aquella parte, párrafo o sección cuya nulidad haya sido declarada.

Sección 18.2 — Vigencia. — Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

Nota. Este documento fue compilado por personal de la Oficina de Gerencia y Presupuesto del Gobierno de Puerto Rico. Aunque hemos puesto todo nuestro esfuerzo en la preparación del mismo, este no es una compilación oficial y podría no estar completamente libre de errores. En el mismo se han incorporado todas las enmiendas hechas a la Ley a fin de facilitar su consulta. Para exactitud y precisión, refiérase a los textos originales de dicha ley. Compilado por la Biblioteca de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.