ESTADO LIBRE ASOCIADO DE PUERTO RICO
MUNICIPIO AUTÓNOMO DE LA CIUDAD CAPITAL
SAN JUAN BAUTISTA

ORDENANZA NÚM. 47 **, SERIE 2015-2016**
APROBADO: 9 DE JUNIO DE 2016
P. DE O. NÚM. 57
SERIE 2015-2016

Fecha de presentación: 20 de mayo de 2016

ORDENANZA

PARA SUSTITUIR EL CAPÍTULO XIII DE LA ORDENANZA NÚMERO 27, SERIE 2001-2002, SEGÚN ENMENDADA, CONOCIDA COMO "CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN", A LOS EFECTOS DE AÑADIR LOS "PROCEDIMIENTOS DE LA OFICINA DEL COMISIONADO DE ASUNTOS SINDICALES DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN"; Y PARA OTROS FINES.

POR CUANTO: Mediante la Ordenanza Núm. 6, Serie 2013-2014, aprobada el 23 de agosto de 2013 y enmendada en la Ordenanza Núm. 10, Serie 2013-2014, aprobada el 6 de septiembre de 2013, el Municipio Autónomo de San Juan (en adelante, "Municipio") autorizó la organización sindical de sus empleados y la negociación colectiva, debiendo ello conducirse de conformidad con el sistema de personal y basado en el principio de mérito, conforme al artículo 11.001 de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991.

POR CUANTO: Con las mencionadas ordenanzas se enmendó la Ordenanza Núm. 27, Serie 2001-2002, conocida como, "Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan" para añadir un nuevo Capítulo Trece (XIII) titulado: "Reglamento para la Selección de un Representante Exclusivo de Negociación Colectiva para los Empleados del Municipio de San Juan".

POR CUANTO: De conformidad con las aludidas ordenanzas se establecieron las funciones del Comisionado de Asuntos Sindicales, como funcionario encargado de supervisar y dirigir todas las elecciones y procedimientos regidos por el "Reglamento para la Selección de un Representante Exclusivo de Negociación Colectiva para los Empleados del Municipio de San Juan", y a cargo de resolver todas las disputas relacionadas con el proceso de sindicación laboral.

POR CUANTO: Desde el mes de octubre de 2013 el Comisionado de Asuntos Sindicales inició sus funciones de conformidad con la autoridad conferida por las Ordenanzas 6 y 10, Serie 2013-2014.

POR CUANTO: Ha sido necesario que el Comisionado de Asuntos Sindicales adopte ciertas reglas y procedimientos para atender los asuntos que se han sometido ante su consideración, lo que hace necesario la formalización dentro de la estructura legal del Municipio de dichos procedimientos.

POR TANTO: ORDÉNASE POR LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SAN JUAN, *PUERTO RICO*:

Sección 1ra.: Sustituir el Capítulo XIII de la Ordenanza Núm. 27, Serie 2001-2002, según enmendada, conocida como "Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan" y añadir los "Procedimientos de la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales", para que se lea como sigue:

CAPITULO XIII

...

PROCEDIMIENTOS DE LA OFICINA DEL COMISIONADO DE ASUNTOS SINDICALES

Parte I
Principios Generales

Sección 1-Titulo:

Estos procedimientos se conocerán como "Procedimientos de la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales".

Sección 2- Autoridad Legal:

Se adoptan de conformidad con las disposiciones de la Ley Núm. 81 de 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como "Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado

de Puerto Rico" y de conformidad con la Ordenanza Núm. 6, Serie 2013-2014, según enmendada, aprobada el 23 de agosto de 2013 y la Ordenanza Núm.10, Serie 2013-2014, aprobada el 6 de septiembre de 2013, mediante las cuales se enmendó la Ordenanza Núm. 27,Serie 2001-2002, según enmendada, conocida como "Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan", incorporando a dicho código el "Reglamento para la Selección de un Representante Exclusivo de Negociación Colectiva para los Empleados del Municipio del San Juan y Para Otros Fines", en adelante el "Reglamento".

Sección 3-Propósito:

Tienen el propósito de reconocer como política pública del Municipio de San Juan y de la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales hacer justicia a los empleados(as) del Municipio, reconociéndoles el derecho a organizarse, estar representados y negociar colectivamente sus condiciones de empleo. Todo proceso de negociación debe estar dirigido a promover un mejor ambiente de trabajo que redunde en mejores servicios a la ciudadanía. Con la negociación colectiva se debe reforzar, y no restringir, el principio de mérito consagrado por ley. La aprobación de las ordenanzas identificadas en la anterior Sección 2 no debe causar interrupciones a los servicios esenciales, a los cuales la ciudadanía tiene derecho y que son necesarios para el bienestar general. Debe tenerse presente que el alcance de la negociación colectiva y los beneficios que de ésta puedan derivar los empleados municipales estarán sujetos a las realidades y posibilidades fiscales y presupuestarias del Municipio.

Sección 4 - Aplicabilidad

Aplicarán a todos los trámites, investigaciones, procedimientos adjudicativos y procedimientos de otra índole promovidos en virtud de las ordenanzas identificadas en la anterior Sección 2, así como de cualquier otra ordenanza que se le encomiende poner en vigor al Comisionado de Asuntos Sindicales.

Para los empleados cubiertos por las disposiciones de éste Capítulo (Reglamento) del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan, en tanto estas disposiciones sean incompatibles con las de algún otro Capítulo de este Código, las

disposiciones de este Capítulo (Reglamento) prevalecerán sobre cualquier otra disposición de cualquier otro Capítulo del Código.

Por lo que para los empleados cubiertos en una Unidad Apropiada que vayan a ejercer su derecho conforme a los procesos dispuestos por las disposiciones de éste Capítulo (Reglamento) no podrán utilizar otras disposiciones análogas establecidas en este Código para los empleados no cubiertos de una Unidad Apropiada.

Sección 5 - Definiciones:

A los fines de interpretación y aplicación de estos procedimientos, los siguientes términos tendrán el significado declarado a continuación, salvo que otro significado pueda interpretarse claramente en el texto:

a) **Arbitraje:** Procedimiento mediante el cual las partes, luego de agotar el proceso de negociación o por acuerdo mutuo, someten sus diferencias o controversias entre éstas a la consideración del Comisionado de Asuntos Sindicales o el árbitro designado por éste.

b) **Acuerdo de Sumisión:** Acuerdo entre el empleado cubierto por un Convenio Colectivo o su representante autorizado y el Municipio que describe y delimita la(s) controversia(s) a ser dilucidadas y resueltas por el procedimiento de Arbitraje.

c) **Beneficios Marginales:** Cualquier acreencia, ventaja o derecho no salarial otorgado al empleado por disposición de ley, ordenanza, reglamento o Convenio Colectivo, que conlleva un costo para el Municipio.

d) **Cargo por Servicio:** Pago hecho al Representante Exclusivo por empleados de la Unidad Apropiada que han optado por la no afiliación a ésta. Representa el costo de aquellas actividades sindicales necesarias para negociar 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 Apropiada.

e) **Convenio Colectivo:** Un contrato ejecutado por escrito incorporando todos y cada uno de los acuerdos, producto de la Negociación Colectiva entre el Municipio y un Representante Exclusivo.

f) **Comisionado:** Comisionado de Asuntos Sindicales.

g) **Empleado Confidencial:** Un empleado que tiene acceso a información confidencial o discrecional sobre la formulación de las políticas o procedimientos de personal del Municipio; o que realice labores directas o indirectas en torno a las relaciones obrero-patronales.

h) **Empleado Cubierto:** La persona que presta servicios en el Municipio a través de un nombramiento en un puesto de carrera a tiempo completo, transitorio o irregular con tres (3) años o más de servicios en el puesto, que no sea un funcionario electo, un funcionario directamente nombrado por el alcalde o alcaldesa, un supervisor, un empleado de confianza, un miembro de la policía municipal, un bombero, un empleado que trabaje para el Comisionado, un médico, un abogado un empleado irregular con menos de tres (3) años de servicios en el puesto o un empleado confidencial.

i) **Empleado de Confianza:** La persona que presta servicios en el Municipio a través de un nombramiento en un puesto de confianza.

j) **Empleado a Tiempo Parcial:** Un empleado que trabaja menos de veinte (20) horas semanales.

k) **Endosos o Tarjetas de Autorización:** Sera aquel documento firmado por el empleado donde acepta convertirse en miembro de una Organización Sindical, solicita que se certifique a dicha Organización Sindical como Representante Exclusivo y autoriza a que se le descuente la cuota correspondiente a favor de dicha Organización Sindical. El endoso deberá contener, al menos, el nombre del empleado, posición que ocupa, lugar de trabajo, firma y la fecha en que fue firmado.

l) **Huelga:** Acción concertada de un grupo de empleados con el propósito de interrumpir, paralizar, detener u obstruir las labores y servicios del Municipio durante un tiempo

determinado, breve o prolongado, o un tiempo indefinido. La huelga puede producirse por la ausencia de los empleados de su lugar de trabajo o por asumir éstos una actitud de no cumplir con sus obligaciones, deberes y trabajo.

m) **Impasse:** Un tranque o estancamiento que surge en el proceso de negociación de un acuerdo cuando una de las partes, o ambas, no ceden o modifican sus posiciones y requiere la intervención de un conciliador, mediador o árbitro para buscar una solución satisfactoria del asunto en disputa.

n) **Laudo:** Decisión o determinación final escrita emitida conforme a derecho por el Comisionado o árbitro designado que resuelve en su totalidad y pone fin a todas las controversias sometidas por las partes en un Acuerdo de Sumisión en el procedimiento de arbitraje contenido en los Convenios Colectivos. De las partes no poder ponerse de acuerdo de cuáles son las controversias a resolverse, el Comisionado y/o el árbitro designado determinará cuales son las controversias a resolver.

o) **Municipio:** El Municipio Autónomo de San Juan.

p) **Negociación Colectiva:** La Negociación Colectiva es la obligación mutua entre el Municipio y una Organización Sindical para reunirse en horas razonables y actuar de buena fe con respecto a quejas y agravios, salarios, beneficios marginales, tipos de paga, horas de trabajo o cualesquiera otras condiciones y términos de trabajo de los empleados del Municipio que no estén exceptuados de la negociación mediante una disposición en las Ordenanzas identificadas en la Sección 2 anterior.

q) **Negociación de Buena Fe:** Implica la obligación mutua de, al ser requerido por el Municipio o una organización sindical, personalmente reunirse y continuar reuniéndose por el periodo de tiempo necesario y razonable para intercambiar información, opiniones y propuestas. Este periodo debe incluir tiempo adecuado para la resolución de impasses. Las partes negociantes deben hacer esfuerzos para llegar a acuerdos en materias dentro el alcance de la representación sindical antes de la adopción del presupuesto final del Municipio para ese próximo año. La obligación de negociar de buena fe no tiene el

efecto de imponer a ninguna de las partes la obligación de llegar a un acuerdo o una concesión.

r) **Organización Sindical:** Cualquier organización constituida para la Negociación Colectiva de las condiciones laborales de empleados, certificada por el Comisionado conforme a estos procedimientos.

s) **Periodo de Prohibición:** Periodo comprendido desde el 1 de julio del año calendario en que se celebre una Elección General y el 15 de enero del año calendario inmediatamente posterior a tal evento, o los tres (3) meses anteriores a cualquier consulta sobre el estatus político de Puerto Rico, durante el cual no se podrán llevar a cabo negociaciones de Convenios Colectivos.

t) **Principio de Mérito:** Un 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 discriminación por razones de raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género, nacimiento, edad, origen o condición social, discapacidad física, discapacidad mental, condición de veterano, ni por sus ideas, afiliación o creencias políticas o religiosas, ni alguna otra prohibida por ley. La antigüedad será un factor en los casos en los que exista igualdad de capacidad o idoneidad.

u) **Queja, Querella o Agravio:** cualquier reclamación que tenga la Unión y/o cualquier empleado(a) incluido(a) en la unidad apropiada o el Municipio por una alegada violación, controversia o desacuerdo en la interpretación de cualquier cláusula, disposición, artículo de los acuerdos, estipulaciones o convenios que hayan sido negociados por las partes; o cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria impuesta a algún(a) empleado(a) por el Municipio.

v) **Representante Exclusivo:** Una Organización Sindical que ha sido certificada por el Comisionado para negociar en representación de todos los empleados comprendidos en

una Unidad Apropiada, debido a que obtuvo la mayoría de los votos de los empleados comprendidos de tal unidad por medio de una elección secreta.

El Representante Exclusivo tiene el deber de representar los intereses de todos los Empleados Cubiertos en la Unidad Apropiada que representa, sin discriminación y sin tomar en cuenta la membresía.

w) **Revisión judicial:** Revisión del Laudo emitido por el Comisionado y/o árbitro designado por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, presentada por cualquiera de las partes dentro del término jurisdiccional de treinta (30) días.

x) **Supervisor:** Cualquier empleado que, ejerciendo su discreción, tenga la autoridad de hacer recomendaciones relacionadas con la imposición de medidas disciplinarias; o que tenga la responsabilidad habitual de asignar o dirigir el trabajo, si tales responsabilidades surgen por ley, ordenanza, reglamento o de la disposición de su empleo, independientemente de que su nombramiento sea de carrera, confidencial, transitorio, probatorio, temporero, irregular, por día o por contrato.

y) **Unidad Apropiada:** Son unidades de Negociación Colectiva de Empleados Cubiertos conforme establecidas en estos procedimientos.

Sección 6 - Otras Definiciones Pertinentes:

a) **Estipulación** - Se refiere a cualquier contrato o acuerdo entre el patrono y el representante de una Unidad Apropiada a los fines de enmendar o alterar el contenido de un Convenio Colectivo o pactar sobre asuntos no contenidos en éste. Incluye, además, cualquier contrato o acuerdo sobre asuntos relacionados con la Negociación Colectiva o dirigida a poner fin a controversias surgidas en la relaciones obrero-patronales.

b) **Interés Público** - Se refiere a la postura institucional de promover la política pública que se fundamenta en promover unas relaciones laborales armoniosas así como en la implantación de las Ordenanzas identificadas en la Sección 2 anterior y las demás ordenanzas cuyo cumplimiento se haya delegado en el Comisionado.

c) **Interés Sustancial** - Se refiere al porcentaje de empleados pertenecientes a una Unidad Apropiada cuyo endoso se requiere para el trámite de un procedimiento de elección y certificación de un Representante Exclusivo.

Parte II
Las Actividades Sindicales

Sección 7 - Organizaciones Sindicales: Comisionado de Asuntos Sindicales; Unidades Apropiadas; Representación Exclusiva:

a) **Organizaciones Sindicales**

Los Empleados Cubiertos tendrán el derecho a organizarse o afiliarse a Organizaciones Sindicales, las cuales deberán ser certificadas por el Comisionado. Una Organizaciones Sindical no será certificada por el Comisionado a menos que haya tenido en existencia al menos por un año y presente al Comisionado su constitución, su declaración de objetivos y sus reglamentos.

b) **Comisionado de Asuntos Sindicales**

Dentro de veinte (20) días laborales, desde la fecha en que las Ordenanzas identificadas en la Sección 2 entren en vigor, el Alcalde o la Alcaldesa designará una persona neutral para desempeñarse como Comisionado de Asuntos Sindicales. El Comisionado supervisará y dirigirá todas las elecciones regidas por estos procedimientos y resolverá todas las disputas relacionadas con el proceso. Las aptitudes del Comisionado seleccionado pueden incluir una o más de las siguientes: más de cinco (5) años de experiencia trabajando para el Gobierno de Puerto Rico o de los Estados Unidos de América; experiencia sustancial en negociaciones obrero-patronales de Convenios Colectivos; experiencia como árbitro laboral; experiencia como agente de la Comisión Apelativa del Servicio Público, la Junta de Relaciones del Trabajo o la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo; o con funciones de trabajo tales como la gestión de elecciones sindicales, la investigación de prácticas ilícitas y la realización de arbitrajes, entre otras funciones; que haya ejercido funciones

similares a los miembros de una comisión, directores regionales, supervisores, abogados, agentes y otros funcionarios profesionales similares en dichas agencias.

c) **Unidades Apropiadas de Negociación**

El Municipio reconocerá a los Representantes Exclusivos de todos los Empleados Cubiertos en una Unidad Apropiada. Existirán dos Unidades Apropiadas.

1) Una Unidad Apropiada de los Empleados Cubiertos que trabajan en la prestación de servicios de salud; y

2) Otra Unidad Apropiada de todos los demás Empleados Cubiertos.

Sección 8- Reconocimiento de una Organización Sindical como Representante Exclusivo:

Una Organización Sindical será reconocida como Representante Exclusivo de una Unidad Apropiada de cualquier de las dos siguientes maneras:

a) **Reconocimiento mediante Entrega de Endosos o Tarjetas de Autorización.**

i) Una Organización Sindical será reconocida como Representante Exclusivo de los Empleados Cubiertos en una Unidad Apropiada cuando demuestre mediante Endosos o Tarjetas de Autorización que la mayoría de los Empleados Cubiertos de tal Unidad Apropiada deseen ser representados por tal Organización Sindical para fines de Negociación Colectiva. El Comisionado verificará la suficiencia y validez de los endosos sometidos por la Organización Sindical peticionaria, los cuales deben haber sido otorgados y suscritos con posterioridad a la vigencia de este reglamento.

ii) Si el Comisionado verifica que la Organización Sindical tiene la mayoría de los Endosos certificara la misma como la Representante Exclusivo de los Empleados Cubiertos de dicha Unidad Apropiada. La verificación de los Endosos deberá hacerse dentro de los veinte (20) días calendarios siguientes a haberse radicado los mismos ante el Comisionado.

iii) En el caso de que otra Organización Sindical presente endosos válidos y verificados por más de un cincuenta por ciento (50%) de los miembros de la Unidad Apropiada, antes que otra Organización Sindical haya sido certificada bajo los incisos anteriores, el Comisionado ordenara una elección de conformidad con las disposiciones siguientes:

b) **Proceso de elecciones en caso de que ninguna Organización Sindical haya presentado de forma válida más del cincuenta por ciento (50%) de Endosos.**

i) Las Organizaciones Sindicales interesadas en ser certificadas como Representante Exclusivo de una Unidad Apropiada que no tengan una mayoría de los endosos del total de Empleados Cubiertos de tal Unidad Apropiada, deberán presentar evidencia ante el Comisionado que demuestre que el treinta por ciento (30%) de la cantidad del total de los Empleados Cubiertos de tal Unidad Apropiada han endosado una petición para una elección para que se elija a un Representante Exclusivo.

ii) Una vez que el Comisionado certifique que tales Endosos son válidos y suficientes, éste ordenará una elección entre los Empleados Cubiertos de la Unidad Apropiada para elegir a su Representante Exclusivo. Cualquier otra Organización Sindical que desee participar en dicha votación deberá presentar sus Endosos ante el Comisionado con prueba demostrativa del apoyo del treinta por ciento (30%) del total de los Empleados Cubiertos de la Unidad Apropiada dentro de los treinta (30) días laborables posteriores a la presentación de la petición inicial para la celebración de una elección.

iii) La Organización Sindical que peticione primero podrá solicitar que la elección para elegir el Representante Exclusivo de la Unidad Apropiada se efectué mediante correo o por urnas en centros de trabajo. El Comisionado decidirá cuál de los dos métodos será utilizado para realizar la elección.

iv) Luego de la verificación de los Endosos, el Municipio deberá proveer a la(s) Organización(es) Sindical(es) certificadas para la elección una lista de todos los Empleados Cubiertos en la Unidad Apropiada para la cual se celebra la elección. La lista deberá ser provista por el Municipio dentro de los veinte (20) días laborables siguientes a la fecha de culminación de la verificación de los endosos. Tal periodo de veinte (20) días podrá ser prorrogado por justa causa. Las listas incluirán los siguientes datos de los Empleados: departamento, estatus y clasificación de puesto, lugar de trabajo y dirección física y postal.

v) El Comisionado, en colaboración con las Organizaciones Sindicales certificadas para la elección, fijara una fecha para la celebración de la misma no más tarde de sesenta (60) días luego de la solicitud. La elección será realizada en el horario y sitio designado por el Comisionado. Se prepararán y enviarán las papeletas de votación según el mecanismo de elección escogido por el Comisionado, en colaboración con las Organizaciones Sindicales que estén participando en la elección. El Comisionado publicará un aviso que establezca la fecha y hora de la elección. El aviso será colocado en todas las áreas donde laboren Empleados Cubiertos por la Unidad Apropiada. El aviso contendrá lo pertinente a como se tramitará el voto.

vi) El Comisionado certificara como Representante Exclusivo de los Empleados Cubiertos de la Unidad Apropiada para la cual se celebre la elección a la Organización Sindical que obtenga, en voto secreto, el apoyo de la mayoría del total de los Empleados Cubiertos que participen en la elección. Cada Empleado tendrá la oportunidad de elegir la Organización Sindical que desee que lo represente entre los que comparezcan a la elección o escoger la opción de "ninguno". Ninguna Organización Sindical podrá participar de la elección a menos que el Comisionado haya verificado los endosos exigidos. El Municipio permitirá que los empleados usen un tiempo razonable de sus horarios de trabajo para emitir el voto. Cada Organización Sindical que participe en la elección, así como el Municipio, tendrá la oportunidad de contar con un observador presente en cada lugar donde se lleven a cabo las votaciones mientras dure la elección y durante el conteo de los votos.

vii) En la eventualidad de que haya más de dos Organizaciones Sindicales participando en la elección y ninguna obtenga el voto de la mayoría del total de los Empleados Cubiertos que participen en la misma, el Comisionado ordenará una elección final por medio de voto secreto entre las dos opciones que hayan obtenido la mayor cantidad de votos. De éstas, la opción que reciba la mayor cantidad de votos será certificada como Representante Exclusivo de los Empleados Cubiertos.

viii) Las disputas sobre las elecciones serán resueltas por el Comisionado, cuya decisión será final y vinculante.

c) **Representación Exclusiva o Representante Exclusivo**

i) Una vez el Comisionado haya certificado un Representante Exclusivo para fines de la Negociación Colectiva, ninguna otra Organización Sindical podrá representar a los Empleados Cubiertos que formen parte de la Unidad Apropiada.

ii) Los Empleados Cubiertos que formen parte de una Unidad Apropiada para fines de Negociación Colectiva debidamente certificada por el Comisionado y que opten por no afiliarse ni ser representados por la Organización Sindical certificada, podrán ser excluidos de la misma mediante presentación de una notificación escrita al (la) Director(a) de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Municipio, con copia al Representante Exclusivo. Los empleados que interesen ser excluidos deberán someter la notificación dentro de los treinta (30) días calendario siguiente a la notificación de la certificación del Representante Exclusivo.

iii) El Alcalde o la Alcaldesa colocará copia de la certificación del Representante Exclusivo en todos los tablones de edicto o en lugares conspicuos de las instalaciones Municipales.

iv) Los Empleados Cubiertos reclutados por el Municipio con posterioridad a la certificación del Representante Exclusivo tendrán treinta (30) días calendario, a partir de la fecha de su reclutamiento, para determinar si no desean ser miembros del Representante Exclusivo. De ser ese el caso, el Empleado Cubierto de nuevo nombramiento tendrá que comunicarle por escrito al (a la) Director(a) de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales su deseo de no ser representado por el Representante Exclusivo, con copia a diligenciarse en igual fecha al Representante Exclusivo. La Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales le proveerá a los Empleados Cubiertos copia de la certificación del Representante Exclusivo.

v) El Representante Exclusivo tendrá derecho a un reconocimiento imperturbable como tal representante por un mínimo de dos (2) años posterior a la fecha de la certificación. De ahí

en adelante, el reconocimiento como Representante Exclusivo continuara, pero puede ser objetado por otra Organización Sindical presentando una petición para retirar la certificación o una petición de elecciones. Una petición de este tipo se podrá presentar durante el término de vigencia de cualquier Convenio Colectivo de trabajo, sin embargo, solamente se hará entre los noventa (90) y sesenta (60) antes de la culminación del Convenio o los días sesenta (60) y noventa (90) luego de haberse firmado un nuevo Convenio Colectivo.

vi) Una petición para objetar al Representante Exclusivo o solicitar nuevas elecciones debe estar respaldada por un mínimo del treinta por ciento (30%) de los Empleados Cubiertos de la Unidad Apropiada de que se trate, indicando el deseo de una elección para retirar la certificación del Representante Exclusivo o para seleccionar otra Organización Sindical como nuevo Representante Exclusivo. Si se lleva a cabo tal elección, el Representante Exclusivo será una de las opciones, salvo que notifique por escrito al Municipio su deseo de no representar a los Empleados Cubiertos de la Unidad Apropiada. Una vez que el Comisionado verifique el nivel de respaldo o interés sustancial antes mencionado, las elecciones quedarán regidas por esta sección.

d) **Cargos por Servicios**

i) Los Empleados Cubiertos de Una Unidad Apropiada que escojan no afiliarse al Represente Exclusivo pagarán a éste el cargo por servicio de cincuenta por ciento (50%) de la cuota regular. Ellos también tendrán que observar las disposiciones del Convenio Colectivo de trabajo en cuanto a los procedimientos, tales como quejas, agravios y arbitraje; y también estarán sujetos, en igual medida, a las disposiciones del Convenio Colectivo en cuanto a salarios, beneficios marginales y condiciones de empleo.

Sección 9-Neutralidad Municipal:

El Municipio ha aceptado que la decisión de ser representado por una Organización Sindical es una decisión que los Empleados Cubiertos tienen que tomar por sí mismos, por lo cual el Municipio y su personal de confianza y de supervisión se mantendrán neutrales en todo momento. Tal personal del Municipio no alentará ni desalentará la membresía en Organización

Sindical alguna o tomara una postura para alentar o desalentar la Representación Exclusiva de los Empleados Cubiertos y estos no serán discriminados por discutir o expresar durante periodos no laborables sus puntos de vista sobre su representación, las Organizaciones Sindicales o asuntos relacionados con su trabajo. El Comisionado podrá proveer remedios a cualquier violación de esta sección.

Sección 10 - Proceso de Descertificación:

a) Un Representante Exclusivo podrá ser descertificado por el Comisionado en cualquier momento si incurre en conducta prohibida o en las prácticas ilícitas más adelante enumeradas. El Representante Exclusivo o la Organización Sindical no podrán:

i) Promover, decretar o realizar huelgas o paros o cualesquiera otras actividades que conllevan la interrupción del trabajo o los servicios, o negarse a realizar funciones o labores, o disminuir la frecuencia o cantidad de trabajo incluyendo las llamada "huelga de brazos caído" en cualquier dependencia u oficina del Municipio. En la eventualidad de que los o las integrantes de un Representante Exclusivo entren en un estado de paro o de Huelga, o efectúen alguna de las actividades prohibidas por esta sección, el Comisionado, a petición del Municipio o de cualquier persona, investigará la ocurrencia de tales hechos y determinará si en efecto existe tal estado de Huelga o paro.

ii) Promover o incitar, o realizar actos de sabotaje o la destrucción de instalaciones, equipos o materiales de una dependencia, oficina o estructura del Municipio.

iii) Promover o incitar a que se cometan, o cometer delitos de violencia contra la persona o contra la propiedad, o delito contra la reputación y la integridad moral de funcionarios municipales o representantes del Municipio en una negociación.

b) Recibida una solicitud de descertificación, el Comisionado realizará la investigación correspondiente y, si encontrare que existen razones para creer que los hechos imputados al Representante Exclusivo sindical o a alguno de sus miembros han sido cometidos, señalara prontamente una vista formal en

la cual las partes deberán tener amplia oportunidad de ser escuchados, de presentar cualquier clase de evidencia y de controvertir la de la parte contraria. Si concluyere que los hechos imputados han sido cometidos, el Comisionado descertificara 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.

c) La persona que alegue que el Representante Exclusivo o alguna de sus integrantes incurrió en conducta prohibida, debe presentar sus alegaciones al Comisionado por escrito dentro de un (1) año desde la comisión del acto prohibido. Los integrantes de la directiva del Representante Exclusivo que haya sido descertificada por haber incurrido en conducta prohibida y cualquier otra persona que haya estado involucrada en un acto que motive la descertificación del Representante Exclusivo, estarán impedidos de ocupar puestos en cualquier Organización Sindical certificada por el Comisionado por el término de cinco (5) años a partir de la fecha de descertificación.

d) Al descertificar un Representante Exclusivo, cualquier Organización Sindical certificada por el Comisionado podrá solicitar ser certificada como Representante Exclusivo, iniciando los procedimientos establecidos para obtener tal certificación conforme dispuesto en estos procedimientos.

e) De elegirse un Representante Exclusivo antes de la expiración de un Convenio Colectivo, el mismo regirá las relaciones obrero-patronales entre el Municipio, el Representante Exclusivo y los Empleados Cubiertos hasta la fecha de su expiración.

Sección 11- Derechos de los Empleados Cubiertos:

a) Los Empleados Cubiertos tienen el derecho a unirse, participar o involucrarse en actividades en nombre de una Organización Sindical. Los Empleados Cubiertos no sufrirán interferencia, restricción o coacción por parte del

Municipio o de una Organización Sindical, a favor o en contra de las Organizaciones Sindicales. Las violaciones pueden resultar en acciones disciplinarias recomendadas por el Comisionado.

b) Los Empleados Cubiertos podrán comunicarse entre sí y con los representantes de las Organizaciones Sindicales. También podrán recibir y distribuir literatura u hojas sueltas sobre las Organizaciones Sindicales durante periodos no laborables y mientras estén en áreas en las cuales no se esté realizando trabajo. La distribución de literatura y la celebración de actividades por parte de las Organizaciones Sindicales para recabar el apoyo de los Empleados Cubiertos, en ningún momento podrán interrumpir las labores y el buen funcionamiento del Municipio.

Parte III
La Negociación Colectiva

Sección 12 – El Convenio Colectivo:

a) Propósito

El propósito de la negociación colectiva es llegar a acuerdos por escrito que regulen los términos y condiciones de empleo, establecer un proceso efectivo de relaciones obrero-patronales para mejorar la calidad de los servicios, y crear un mecanismo para la comunicación entre los Empleados Cubiertos, el Municipio y las Organizaciones Sindicales con el propósito de lograr un trabajo en equipo de una manera más eficaz. Estas disposiciones no menoscabarán de forma alguna el principio de mérito.

b) Alcance

La negociación colectiva cubre salarios, beneficios marginales y los términos y condiciones de empleo. Requiere que las partes se reúnan y negocien de buena fe para negociar un Convenio Colectivo de trabajo.

La obligación de negociar no aplica a la misión y política pública del Municipio, su presupuesto, su organización, el número de empleados en total y los números, tipos y grados de empleados asignados a una Unidad Apropiada.

Ningún Convenio Colectivo se puede considerar final y vinculante hasta que sea redactado por escrito y suscrito por el Representante Exclusivo y el Municipio, y haya sido aprobado mediante el voto secreto de la mayoría de los Empleados Cubiertos de la Unidad Apropiada representada por el Representante Exclusivo que suscribió el Convenio Colectivo. Si la mayoría de los Empleados Cubiertos de la Unidad Apropiada representados por el Representante Exclusivo que suscribió el Convenio Colectivo no ratifican el mismo, las negociaciones seguirán entre el Municipio y el Representante Exclusivo hasta que alcancen un Convenio ratificado por los Empleados Cubiertos miembros del Representante Exclusivo. La publicación del Convenio no es un requisito para su validez.

No serán negociables los siguientes asuntos:

i) La formulación de política pública y decisiones inherentes a las facultades y prerrogativas de la Alcaldesa, la Legislatura Municipal y la administración municipal.

ii) 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.

iii) Los procedimientos y contenidos de exámenes de solicitantes de empleo y el requerimiento de que no se discrimine contra estos, por las razones expuestas en el ordenamiento jurídico vigente.

iv) La creación y clasificación de los puestos y su ubicación dentro de la organización del Municipio, la descripción de los deberes y responsabilidades de los puestos.

l) El reclutamiento, dirección y supervisión de los empleados.

vi) El contenido, alcance y participación de adiestramientos de iniciativa patronal.

vii) La función administrativa y gerencial de las condiciones de trabajo.

viii) La administración y contratación de beneficios de retiro y asociación.

ix) La aportación patronal a planes médicos en exceso de lo establecido por ley.

x) El establecimiento de normas de compensación extraordinaria, eficiencia, productividad y calidad.

c) Procedimiento

i) El Municipio y el Representante Exclusivo se reunirán en días y a horas razonables para negociar de buena fe, con la determinación sincera de llegar a un acuerdo que constará por escrito. Las partes podrán nombrar comités negociadores para que las orienten o representen en la negociación colectiva.

ii) El Municipio comenzará las negociaciones con el Representante Exclusivo dentro del periodo de treinta (30) días calendario siguiente a la fecha en que la Alcaldesa o el Alcalde reciba la solicitud escrita de negociación por parte del Representante Exclusivo. El Representante Exclusivo deberá someter junto a la solicitud de negociación una propuesta de Convenio Colectivo. El Comisionado retendrá el poder para remediar cualquier violación de las partes de negociar de buena fe. Cualquier decisión del Comisionado será vinculante.

iii) Toda queja, agravio o controversia que surja de un Convenio Colectivo negociado entre las partes se resolverá a través de los mecanismos establecidos en el Convenio Colectivo para la resolución de quejas y agravios.

iv) Todo acuerdo entre el Representante Exclusivo y el Municipio incluirá los procedimientos para la resolución de quejas y agravios, incluyendo el arbitraje, que puede surgir durante la vigencia del Convenio, incluyendo las controversias sobre la aplicación e interpretación de sus cláusulas.

v) En la eventualidad de que surja un conflicto entre las políticas de personal del Municipio u otros reglamentos, y un Convenio Colectivo negociado de acuerdo con este Reglamento, el Convenio Colectivo prevalecerá sobre las políticas y reglamentos de personal, en la medida que sea consecuente con la Ley de Municipios Autónomos y cualquier otra ley u ordenanza que corresponda, promulgada por el Estado libre Asociado de Puerto Rico o la Legislatura Municipal de San Juan.

vi) Los Convenios Colectivos firmados en virtud de estas disposiciones no podrán tener una vigencia mayor de tres (3) años. La vigencia del Convenio Colectivo podrá ser extendida

mientras dure la negociación, sujeto que se firme un acuerdo entre las partes a tales fines y de conformidad con los términos provistos en el Convenio.

Las partes podrán incluir en la extensión el procedimiento para atender quejas y agravios, excluyendo las disposiciones sobre asuntos económicos, siempre y cuando sea por un tiempo definido y limitado.

vii) Ninguna elección de representación será procesada mientras esté pendiente un procedimiento de arbitraje en el cual se alegue negativa a negociar.

d) Resolución de Disputas

i) El Municipio o el Representante Exclusivo notificará por escrito al Comisionado la existencia de un impasse o tranque en el proceso de la negociación de un Convenio Colectivo. Si no se ha llegado a un acuerdo en todas las materias dentro de los ciento veinte (120) días calendario posterior a la petición inicial del Representante Exclusivo para negociar, cualquiera de las partes podrá solicitar una mediación con un conciliador o mediador mutuamente acordado. Si las partes no pueden ponerse de acuerdo con relación a la persona que fungiría como conciliador o mediador, uno será nombrado por el Comisionado.

ii) Dentro de los siete (7) días laborables siguientes a su designación por el Comisionado, el conciliador o mediador comenzara inmediatamente a tomar los pasos necesarios para resolver los temas pendientes en disputa, citando a ambas partes a comparecer ante el o ella para que se expongan sus respectivas posiciones sobre las materias en controversia.

iii) Si la mediación no produce un acuerdo dentro de los treinta (30) días calendario posterior a la solicitud inicial de mediación, cualquiera de las partes podrá solicitar arbitraje, cuyo laudo será final y vinculante para las partes. El árbitro que las partes seleccionen, conforme al inciso (v) siguiente, será distinto al conciliador o mediador.

iv) El árbitro para resolver un impasse o tranque entre el Municipio y el Representante Exclusivo se escogerá conforme a los procedimientos de la Comisión Apelativa del Servicio Público. Cada parte será responsable por la mitad de los honorarios, gastos y costas del procedimiento de arbitraje, si alguno.

v) Las partes estarán obligadas a someterse al procedimiento de arbitraje obligatorio y presentar al árbitro la información, documentos, posiciones, presupuesto, números alternativas y cualquier otra evidencia relevante que éste solicitare.

vi) Cualquier parte que no comparezca ante el árbitro o no presente la información que se haya solicitado, tendrá la obligación de aceptar la decisión emitida por el árbitro.

vii) El árbitro deberá considerar (1) los intereses y bienestar de la ciudadanía y la capacidad financiera del Municipio para solventar los costos correspondientes; (2) la autoridad legal del Municipio; (3) las estipulaciones de las partes; (4) una comparación de la compensación, beneficios, horas y otros términos y condiciones de empleo de los miembros de la unidad de negociación con otros empleados que realicen labores similares en el empleo público en comunidades comparables en Puerto Rico; (5) el costo de vida; (6) cualquier reclamo de imposibilidad de una parte para negociar de buena fe; (7) las guías publicadas por la Oficina de Capacitación y Asesoramiento de Asuntos Laborales y de Administración de Recursos Humanos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico; y (8) otras normas similares reconocidas en la resolución de disputas laborales.

viii) La decisión o laudo del árbitro será final y vinculante y de conformidad con la ley y el derecho vigente. Los únicos laudos de arbitraje que se podrán impugnar serán aquellos en que se demuestre que: (1) están en violación de la legislación o jurisprudencia vigente; (2) fueron otorgados mediante corrupción fraude u otros medios indebidos; (3) fueron arbitrarios y caprichosos, dado que no hay evidencia en el expediente que apoye el resultado del laudo; o (4) cuando el laudo no tomó en cuenta los factores mencionados en la subdivisión (vi) anterior.

ix) El árbitro tendrá amplios poderes para designar remedios y adjudicar las controversias que les planteen las partes, inclusive la imposición de costas y gastos, entre otros.

Sección 13 – Prohibiciones y Prácticas Ilícitas:

i) Se prohíbe participar 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 el Municipio promulgue sobre acciones disciplinarias.

ii) Se prohíbe la negociación de Convenios Colectivos durante períodos de prohibición.

iii) Se prohíbe a una Organización Sindical a contribuir con sus fondos o propiedad a la elección de un partido político o de un candidato a un puesto público de elección. Sin embargo, la Organización Sindical no está impedida de ejercer su derecho constitucional a la libertad de expresión de apoyar de forma independiente a cualquier partido político o candidato conforme ha sido reconocido por la jurisprudencia aplicable.

iv) Se prohíbe al Municipio intervenir, restringir, ejercer coerción, o participar en la formación de cualquier Organización Sindical, o intente, intervenir, restringir, ejercer coerción o contribuir a una organización con ayuda económica o de cualquier otra clase. Disponiéndose que no se prohibirá al Municipio deducir suma alguna de dinero de salario, ganancias o ingresos de un empleado para el pago de cuotas a una organización obrera cuando tal deducción sea requerida en virtud de los términos de un Convenio Colectivo perfeccionado entre el Municipio y una organización obrera que sea el Representante Exclusivo de una Unidad Apropiada, cubierta por tal Convenio según lo provisto por el Sección 8 (Reglamento- Articulo 13.04) de esta ordenanza (Código).

v) Se prohíbe realizar cierres forzosos.

vi) Se prohíbe la negociación de Convenios o acuerdos con carácter retroactivo.

vii) Se prohíbe cualquier otra conducta, sea por acción u omisión, que entorpezca o interfiera con el buen funcionamiento de las operaciones del Municipio y/o con los servicios que el Municipio ofrezca a la ciudadanía o que ponga en riesgo la seguridad de las facilidades municipales o de sus empleados o visitantes

Sección 14 – Derechos de los miembros de una Organización Sindical:

Los derechos mínimos de los Empleados Cubiertos miembros de una Organización Sindical son los siguientes:

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 eficazmente en los asuntos y actividades de la organización sindical.

e) El derecho a determinar las cuotas de iniciación y las periódicas, la modificación de estas, 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 a la matricula un informe general de las operaciones del representante exclusivo, así como su hoja de balance, certificadas 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 comparecer como testigo en cualquier procedimiento judicial, administrativo o legislativo y hacer peticiones a la Legislatura Municipal o Legislatura de Puerto Rico, comunicarse con cualquier legislador municipal o estatal, sin exponerse a sanción o penalidad alguna por el Representante Exclusivo.

j) El derecho de estar a favor o en contra de las Organizaciones Sindicales certificadas y llevar a cabo campañas de orientación para que se certifique o no una o ninguna de las tales organizaciones. Estas campañas se llevaran a cabo fuera de las horas laborables o no tendrán el efecto de interrumpir la calidad de servicio que ofrecen los empleados municipales.

Sección 15 – Clausula de Transición:

El Municipio y el Representante Exclusivo seleccionado y certificado conforme a las disposiciones de este Reglamento, podrán comenzar la negociación colectiva inmediatamente después de la aprobación de esta Ordenanza; disponiéndose, sin embargo, que ningún acuerdo o Convenio Colectivo al amparo de esta ordenanza tendrá vigencia hasta el 1 de julio de 2014 y no puede afectar el Presupuesto General del Municipio del año fiscal 2013-2014.

Parte IV
Procedimientos para la Clarificación de Unidad Apropiada

Sección 16 – Quiénes pueden radicar la Petición:

La petición para solicitar la Clarificación de Unidad Apropiada sólo podrá ser radicada por una Organización Sindical certificada por el Comisionado; o por el Municipio. Se radicará en original y copia.

Debe tenerse claro que la Unidad Apropiada no se compone de los empleados como tal, sino de los puestos que éstos ocupan.

Sección 17– Contenido de la Petición:

Toda petición se radicará en la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales, en el formato provisto por dicha oficina.

La petición contendrá:

a) Nombre, dirección física y postal, teléfono, facsímil y correo electrónico del peticionario.

b) Nombre, dirección física y postal, teléfono, facsímil y correo electrónico de la Organización Sindical que representa o alega representar al empleado de la unidad sobre la cual se alegue es apropiada para negociar colectivamente.

c) Breve descripción de la unidad que se alega es apropiada para fines de negociación colectiva.

d) Afirmación sobre la existencia de un Convenio Colectivo con el Municipio y, de existir, se acompañará la petición con copia del mismo, salvo que se haya radicado con anterioridad en la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales.

e) Cualquier otra información que el peticionario entienda es pertinente a los méritos de la petición.

Toda petición será recibida por la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales, la que notificará copia de la misma al Municipio o a la Organización Sindical concernida, según sea al caso. Se notificará también a aquellas partes que puedan tener algún tipo de interés o puedan verse afectadas con el resultado de la petición.

Sección 18 – Momento de radicar la Petición:

La petición para la Clarificación de Unidad Apropiada podrá radicarse en cualquier momento.

El proceso de clarificación se utiliza para añadir a una Unidad Apropiada determinados puestos que al momento de la petición no forman parte de ésta, pero que deben pertenecer a la misma por compartir una misma comunidad de intereses; o para excluir de la Unidad Apropiada determinados puestos que no deben formar parte de la misma.

Este procedimiento procede cuando:

a) El Municipio expande sus operaciones y abre nuevos puestos, que son esencialmente similares o parecidos a los que ya estaban incluidos en la Unidad Apropiada.

b) Ciertos puestos que antes estaban excluidos de la Unidad Apropiada han evolucionado sustancialmente con el tiempo, adquiriendo características que los hacen muy similares o parecidos a los que ya componen la unidad.

c) El Municipio no le haya informado a la Organización Sindical sobre la existencia de una categoría especifica de empleos o puestos, por lo que el puesto no fue incluido en la definición original de la Unidad Apropiada.

El procedimiento de clarificación no podrá utilizarse para situaciones en que meramente exista una invasión de las funciones de la Unidad Apropiada. En la petición deberán especificarse claramente los puestos en disputa, las funciones oficiales del puesto y las funciones reales ejercidas por los empleados envueltos en la disputa.

Sección 19 - Enmiendas a la Petición:

Las enmiendas a la petición podrán hacerse antes de que el Comisionado emita su decisión sobre los méritos de la misma, no después.

Las enmiendas no procederán cuando se pretenda incluir clarificaciones que no se sometieron en la petición original, en cuyo caso procederá la radicación de una nueva petición. La enmienda procederá cuando haya ocurrido algún cambio en la nomenclatura de la clasificación de un puesto.

Sección 20 – Retiro de la Petición:

Una petición para la Clarificación de Unidad Apropiada podrá ser retirada por el peticionario en cualquier momento. Pero luego de celebrarse cualquier reunión a vista para la discusión de los méritos de la petición, ésta solo podrá retirarse con el consentimiento unánime de todas las partes, y bajo los términos que establezca el Comisionado.

Sección 21- Intervención:

Luego de radicada y notificada una petición para la Clarificación de Unidad Apropiada, el Municipio y cualquier Organización Sindical, empleados o grupo de empleados que tenga interés en expresarse sobre el alcance y composición de la Unidad Apropiada en cuestión podrá solicitar su intervención. El término para solicitar la intervención será de quince (15) días calendario, contados a partir de la fecha de la notificación de la petición.

Toda solicitud de intervención será radicada en la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales dentro del término antes indicado. El peticionario vendrá obligado a notificar su solicitud a todas las partes y así lo certificará por escrito.

Sección 22 - Determinación de la Unidad Apropiada:

Dentro de los quince (15) días de haberse notificado una petición para la Clarificación de Unidad Apropiada, el Municipio radicará en la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales los siguientes documentos:

a) Plan de reorganización, la resolución o cualquier otro documento del que surja la composición de la unidad apropiada.

b) Organigrama, incluyendo todos los departamentos, divisiones, oficinas e instalaciones físicas.

c) Plan de Clasificación y Retribución existente, incluyendo las especificaciones de las clases.

d) Lista en orden alfabético de todos los empleados que ocupan puestos en la unidad descrita en la petición y su clasificación.

e) Cualquier otro documento que antes de vencer el término previamente dispuesto, el Comisionado requiera al Municipio.

La Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales levantará un récord completo de todos los hechos relevantes a la petición para que el Comisionado pueda determinar cuál debe ser la composición de la Unidad Apropiada. Para ello el Comisionado podrá requerir información a todas la partes, interventores o al Municipio, y podrá ordenar la celebración de reuniones para la discusión de cualquier asuntó relacionado con la petición.

Sección 23 – Informe de la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales:

En los casos de Clarificación de Unidad Apropiada, luego que la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales culmine la investigación preliminar de la petición, el funcionario asignado por el Comisionado para realizar dicha investigación emitirá un informe que incluirá:

a) Relación de las alegaciones contenidas en la petición.

b) Eventos suscitados durante el curso de investigación.

c) De haberse celebrado reuniones entre las partes, deberá hacerse referencia a los asuntos discutidos y los acuerdos o estipulaciones suscritos por éstas.

d) Una relación de la información y documentos producidos durante el curso de investigación.

e) Análisis de los hallazgos y la aplicación de las disposiciones legales y reglamentarias.

f) Recomendación sobre la decisión a tomar.

La Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales notificará el Informe a todas las partes, quienes tendrán un término de diez (10) días calendario, contados a partir de la notificación, para radicar objeciones al mismo. Luego de este término, el Informe y las objeciones se remitirán a la consideración del Comisionado.

Luego que las partes radiquen objeciones al Informe, de existir controversia sobre algún asunto fundamental, el Comisionado podrá ordenar la celebración de una vista o referir el caso a un Oficial Examinador para que celebre la misma.

Sección 24 – Celebración de Vistas y Decisión del Comisionado:

El Comisionado celebrará las reuniones o vistas que sean necesarias para tomar una decisión sobre los méritos de una petición de Clarificación de Unidad Apropiada.

Cuando el Comisionado refiera la celebración de la vista a un Oficial Examinador, éste emitirá su Informe con recomendaciones y referirá el caso para la consideración del Comisionado.

En todo caso el Comisionado emitirá la decisión final sobre toda petición para solicitar la Clarificación de Unidad Apropiada, la cual será vinculante de conformidad con el derecho vigente.

Parte V
Procedimiento de Adjudicación de Quejas y Agravios

Esta parte ha sido adoptada del procedimiento de quejas y agravios establecido por la Comisión Apelativa del Servicio Público de Puerto Rico, según lo requiere la anterior Sección 12 de los Procedimientos de la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales, en cumplimiento con lo dispuesto en el Artículo 13.08 del Reglamento promulgado por las Ordenanzas Núm. 6 y 10, Serie 2013-2014.

Sección 25 – Propósito

a) El proceso de quejas y agravios al amparo de un Convenio Colectivo entre el Municipio y una Organización Sindical, es una extensión fundamental de la obligación de negociar colectivamente que se impone a las partes una vez una Organización Sindical es certificada como el representante exclusivo de los empleados cubiertos en una unidad apropiada. Este proceso le impone una obligación a las partes de llevar a cabo un esfuerzo razonable para resolver las controversias entre ellos, sin mediar elementos exteriores, mediante el establecimiento de varios pasos o niveles internos de consulta, haciendo uso del diálogo genuino, honesto, y de buena fe, antes de recurrir al arbitraje. Las partes no podrán recurrir a arbitraje hasta tanto una controversia entre ellas se convierta en final.

b) Todo Convenio Colectivo deberá contener unos mecanismos de quejas y agravios mediante el establecimiento de varios pasos o niveles para dilucidar todas las controversias, antes de que se pueda radicar una solicitud de arbitraje.

c) En interés de contribuir a hacer más eficaz y canalizar los esfuerzos de las partes hacia el logro de una solución rápida e informal de las controversias, estará disponible el proceso de mediación.

d) El proceso de quejas y agravios se ventilará ante el Comisionado de Asuntos Sindicales o ante un árbitro designado por éste.

e) No se puede radicar asuntos ya resueltos o juzgados por este o cualquier otro foro, y tampoco se puede radicar querellas por asuntos que se estén a la vez dilucidando en otro foro.

Sección 26 - Inicio del Procedimiento

a) Las solicitudes para la adjudicación de quejas y agravios se podrán iniciar únicamente de las dos siguientes formas:

1. por acuerdo de ambas partes de conformidad con un Convenio Colectivo; o
2. a solicitud de una de las partes que suscribió un Convenio Colectivo.

b) Luego de radicada una solicitud por la organización sindical certificada, si el empleado no interesa estar representado por aquélla, podrá comparecer por sí solo o con su abogado privado únicamente si obtiene la aprobación del representante exclusivo y del Municipio. La intención del empleado, así como la anuencia de la organización sindical y del Municipio, deberán constar por escrito.

c) Las solicitudes de arbitraje serán única y exclusivamente para resolver controversias reales y finales, no hipotéticas, académicas, o transitorias.

d) El arbitraje no se utilizará para resolver controversias de clarificación de unidades apropiadas.

e) Las partes deben observar los términos para la radicación según sean establecidos en el Procedimiento de Quejas y Agravios contenidos en los Convenios Colectivos.

Sección 27 - Contenido de las Solicitudes de Arbitraje de Quejas y Agravios

a) Toda solicitud se deberá radicar en la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales en el formulario diseñado por el Comisionado. La radicación se podrá hacer mediante presentación personal en la Oficina del Comisionado o mediante correo electrónico designado por el Comisionado para la radicación de escritos.

b) Copia de la solicitud deberá ser notificada por el solicitante a la otra parte en el procedimiento no más tarde del día laborable siguiente a la radicación de la misma en la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales. Dicha notificación preferiblemente debe hacerse por correo electrónico. De no ser posible la notificación electrónica y así certificarse las razones se hará por el servicio de correo regular.

c) Las partes deberán registrar una dirección de correo electrónico en la Oficina del Comisionado, por la cual recibirán todas las notificaciones de la Oficina del Comisionado.

Sección 28 - Contestación a Solicitud de Arbitraje de Quejas y Agravios

a) Si la solicitud no fue radicada por acuerdo mutuo, la parte contra quien se radica podrá someter una contestación a la misma, dentro de los próximos cinco (5) días laborables siguientes a su recibo.

b) Este plazo será prorrogable únicamente mediando justa causa para ello.

c) La contestación deberá exponer la posición en cuanto a la controversia planteada y los remedios solicitados y las defensas afirmativas correspondientes así como hacer referencia y suministrar copia de las disposiciones del Convenio Colectivo invocadas, si éstas fueran distintas a las radicadas con la solicitud.

d) La parte que radique la contestación deberá notificar copia de ésta a la parte contraria. La radicación se podrá hacer mediante presentación personal en la Oficina del Comisionado o mediante correo electrónico designado por el Comisionado para la radicación de escritos.

e) Copia de la contestación deberá ser notificada por el solicitante a la otra parte en el procedimiento no más tarde del día laborable siguiente a la radicación de la misma en la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales. Dicha notificación preferiblemente debe hacerse por correo electrónico. De no ser posible la notificación electrónica y así certificarse las razones se hará por el servicio de correo regular.

Sección 29 - Designación de un Mediador

a) Una vez recibida una solicitud de arbitraje de quejas y agravios, el Comisionado determinará si es apropiado auscultar con las partes sobre la conveniencia de someter la misma ante un Mediador. Si de la consulta a las partes surge que están de acuerdo en que se designe a un Mediador, se procederá de conformidad.

b) Las partes deberán proveerle al Mediador todos los documentos que éste solicite y deberán reunirse en los lugares, días y horas que éste señale.

c) Toda información, ya sea verbal o documental provista a un Mediador, será confidencial y su contenido no será divulgado a persona o entidad alguna.

d) Conclusión de la Mediación:

El proceso de mediación podrá darse por terminado en cualquier momento, por cualquiera de las partes involucradas o por el Mediador. Una vez las partes se hayan acogido al proceso de mediación, éste podrá concluir por cualquiera de las razones siguientes:

1. las partes lograron un acuerdo;
2. las partes no lograron un acuerdo;
3. una o ambas partes se retiran del proceso;
4. cuando, a juicio del Mediador, el proceso no está resultando de beneficio.

e) La función del Mediador será ayudar a las partes a resolver la controversia mediante un acuerdo voluntario. El Mediador podrá celebrar reuniones conjuntas o separadas, según estime conveniente, en interés de lograr una solución rápida y satisfactoria para las partes. Una vez el caso es referido a un Mediador, éste tendrá un período de quince (15) días para ayudar a las partes a llegar a un acuerdo. Concluido dicho período sin que las partes hayan llegado a un acuerdo, el Mediador podrá recomendar al Comisionado que proceda con el caso en arbitraje. De las partes llegar a un acuerdo, éstas firmarán una estipulación, la cual será obligatoria para las partes. La misma constituirá el retiro y el cierre con perjuicio y archivo del caso en arbitraje.

Sección 30 - Designación del Árbitro

Una vez recibida una solicitud de arbitraje de quejas y agravios, o agotados los procedimientos de mediación, si el Comisionado lo entendiera necesario designará un Árbitro y se le notificará a las partes el nombre del mismo.

Sección 31 - Recusación o Inhibición del Árbitro

a) Se podrá solicitar la recusación o inhibición del Árbitro cuando existan causas excepcionales, tales como:

1. El parentesco de consanguinidad o afinidad dentro del cuarto grado con cualquiera de las partes o sus representantes.
2. Haber expresado, antes de quedar el caso sometido, definitiva opinión o creencia sobre la adjudicación de la controversia, salvo que haya mediado una solicitud de ambas partes al respecto.
3. Por estar interviniendo en el procedimiento ante él una persona natural que le haya facilitado o gestionado un préstamo, o una persona jurídica que le haya facilitado o gestionado un préstamo en el que no se hayan dispensado las garantías o condiciones usuales.
4. Por haber existido entre el Árbitro y las partes, sus representantes o el querellante, una relación comercial, profesional, de patrono y empleado, o de trabajo o estudio. Se exceptúan las relaciones del Árbitro en el ejercicio de sus funciones con las partes o sus representantes.
5. Cuando exista cualquier otra causa que pueda razonablemente arrojar dudas sobre su imparcialidad o que tienda a minar la confianza pública en el foro de arbitraje.

b) Salvo circunstancias excepcionales, las solicitudes de recusación de un Árbitro deberán hacerse no más tarde de siete (7) días después de haberse recibido la designación del Árbitro.

c) Dicha solicitud de recusación se deberá notificar a la otra parte a más tardar el día laborable siguiente.

d) Las solicitudes deberán radicarse en la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales y deberán contener una descripción detallada de los hechos y la razón que da base a la misma.

e) El Comisionado determinará, si a su juicio, procede la recusación o no.

De no proceder la recusación, a juicio del Comisionado, el Árbitro designado será quien atienda la controversia planteada.

f) De proceder la recusación, a juicio del Comisionado, éste designará otro Árbitro y notificará a las partes sobre el nuevo Árbitro designado.

g) No procederán las solicitudes de recusación instadas directamente ante el Árbitro, después de comenzar la vista, salvo en circunstancias excepcionales.

h) De haber una solicitud excepcional de recusación ante un Árbitro, éste resolverá dicha solicitud. Si su determinación es que no se va a inhibir, continuará con los procedimientos según pautados. Si su determinación es que debe inhibirse, referirá el asunto al Comisionado, quien tomará la decisión final con relación al asunto.

Sección 32 - Comunicaciones Escritas

Cuando una de las partes, antes de la vista de arbitraje, envíe al Comisionado o al Árbitro mociones, cartas o cualquier otro tipo de comunicación escrita, en igual fecha diligenciará o cursará notificación efectiva de copia de la misma a la otra parte.

Sección 33 - Conferencia con Antelación a la Vista

a) El Comisionado o el Árbitro podrá comunicarse con los representantes de las partes, preferiblemente por teléfono o correo electrónico, para explorar y resolver asuntos procesales que puedan acelerar los procedimientos de arbitraje. Los asuntos a ser dialogados en dicha conferencia incluirán entre otros los siguientes:

1. un estimado de la duración de la vista, y el número aproximado de testigos que las partes interesan presentar;
2. las controversias relacionadas con la producción de documentos;
3. estipulaciones de hecho o de documentos;
4. la necesidad de que se transcriba la vista de arbitraje; y
5. cualquier otro asunto necesario para la resolución justa, rápida y económica de la controversia.

b) El Comisionado o el Árbitro podrá emitir las órdenes verbales o escritas que estime procedentes para un manejo rápido de los asuntos considerados en la conferencia.

c) El Comisionado o Árbitro podrá solicitar a las partes que antes de la celebración de la Conferencia con Antelación a la Vista se reúnan, redacten y radiquen un Informe Conjunto de Conferencia con Antelación a la Vista.

Sección 34 - Señalamiento de la Vista de Arbitraje

a) Se notificará a las partes, ya sea por correo electrónico o en su defecto por correo regular, con no menos de quince (15) días laborables de antelación a la fecha de la vista la fecha, hora y sitio de la celebración de la vista.

b) Las vistas se celebrarán generalmente en los salones de audiencia que para ese fin disponga el Comisionado, pero podrán celebrarse en cualquier otro lugar sujeto a la discreción del Comisionado o del Árbitro, previa notificación a las partes.

c) Las partes deberán comparecer a la vista debidamente preparadas con toda la prueba oral y documental necesaria, incluyendo copia del Convenio Colectivo.

d) Las citaciones de testigos y requerimientos de documentos se harán de conformidad con la Sección 58 y Sección 61 de los Procedimientos de la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales.

Sección 35 - Aplazamientos o Suspensiones, Incomparecencias y Tardanzas

a) Toda solicitud de aplazamiento o suspensión deberá someterse por escrito por lo menos cinco días laborables con antelación a la fecha de la vista, salvo en circunstancias extraordinarias; deberá contener las razones para la suspensión o aplazamiento; y deberá notificarse en igual fecha a la otra parte. La solicitud también deberá contener sugerencias de tres fechas alternas, para las cuales todas las partes estén disponibles. Si no hay acuerdo de fechas alternas, la solicitud deberá así indicarlo. Solo se suspenderá una vista por justa causa.

b) Incomparecencias - Si una de las partes o ambas no comparecen a la vista luego de haber sido notificadas, sin haber solicitado y conseguido aplazamiento o suspensión de la vista, el Comisionado o el Árbitro podrá:

1. proceder al cierre del caso con perjuicio;

2. proceder con la celebración de la vista y emitir su laudo sólo a base de la prueba presentada;
3. tomar la acción que estime apropiada, consistente con la más rápida y efectiva disposición de la controversia.

c) Tardanzas – La hora señalada para el inicio de la vista no será alterada excepto por causa justificada. En casos de tardanzas, el Comisionado o el Árbitro podrá comenzar la vista con la parte compareciente, a menos que previamente sea notificado de las razones para la tardanza y éstas sean aceptadas por el Comisionado o el Árbitro.

Sección 36 - Acuerdo de Sumisión

a) Las partes deberán suscribir un acuerdo de sumisión especificando las controversias, que están sometiendo al proceso de arbitraje el cual deberán someter al Comisionado o al Árbitro por lo menos cinco (5) días laborables antes del comienzo de la vista de arbitraje.

b) En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión, éstas podrán someter proyectos de sumisión y el Comisionado o el Árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes y la evidencia admitida.

Sección 37 - La Vista de Arbitraje

a) Las vistas de arbitraje serán procedimientos informales donde las partes tendrán oportunidad de interrogar y contrainterrogar testigos y presentar cualquier otra evidencia.

b) Las Reglas de Evidencia y de Procedimiento Civil de los tribunales no serán de estricta aplicación, excepto las que se refieren a los privilegios y/o para mantener el orden de la presentación de la prueba, o para

c) Las ofertas de transacción no podrán constituir prueba.

d) Las resoluciones del Comisionado o del Árbitro serán finales en cuanto a la admisibilidad de evidencia o sobre cualquier otro asunto procesal.

e) El Comisionado o el Árbitro tomará juramento a todo testigo.

f) El Comisionado o el Árbitro podrá interrogar a cualquier testigo y podrá solicitar que cualquiera de las partes produzca la evidencia documental que se estime necesaria para resolver la controversia.

g) Cuando una de las partes introduzca evidencia documental, simultáneamente deberá entregar copia de la misma a la otra. Cada pieza de evidencia presentada por cualquiera de las partes será marcada por el Comisionado o por el árbitro como Exhibit o Identificación, según proceda, de la parte que la introduzca.

h) El Comisionado o el Árbitro podrá excluir de la sala a cualquier persona o testigo cuando a su juicio dicha exclusión sea necesaria para mantener el orden y la armonía en el procedimiento o sea necesario para poder tomar una decisión imparcial.

i) Todas las vistas serán grabadas por el Comisionado o el Árbitro. Esta será la única grabación oficial del procedimiento. Sin embargo, el Comisionado o el Árbitro podrá permitir a cualquier parte grabar el procedimiento.

j) Si una parte interesa que se transcriba la vista, deberá solicitarlo al Comisionado o al Árbitro no más tarde de cinco (5) días luego de haber terminado la misma, y pagar los costos de la transcripción antes de que se le haga entrega de la misma.

Sección 38 – Alegatos

a) Cuando una o ambas partes soliciten al Comisionado o al Árbitro un término para la radicación de alegatos, o cuando éste así lo requiera de las partes, éstas deberán someter original y copia del alegato al Comisionado o al Árbitro. Deberá, a su vez y en igual fecha, notificar copia a la otra parte. No habrá derecho a radicar réplica a los alegatos.

b) Los alegatos se radicarán no más tarde de siete (7) días laborables, luego de haber concluido la vista de arbitraje. El Comisionado o el Árbitro podrá extender este término hasta un máximo de siete (7) días laborables adicionales, cuando existan

causas que así lo justifiquen, sujeto a que la prórroga se solicite por lo menos dos días antes del vencimiento del plazo, y que se notifique a la otra parte.

c) Todo alegato deberá ser radicado no más tarde de las 4:00 p.m. del último día laborable concedido por el Comisionado o el Árbitro para la radicación de dicho documento. No obstante lo anterior, será discrecional del Comisionado o del Árbitro aceptar los alegatos fuera del término aquí establecido cuando entienda que existe justa causa para la dilación en la radicación del mismo.

Sección 39 - Laudo

a) El laudo será final y obligatorio para las partes, siempre y cuando el mismo sea conforme a derecho, estableciéndose además, que ningún laudo del (de la) Comisionado podrá modificar o alterar las disposiciones de los Convenios Colectivos.

b) El Comisionado o el Árbitro emitirá su laudo a base del Convenio Colectivo, la evidencia documental admitida y el testimonio de los testigos. Todo lo anterior constituirá el récord oficial.

c) El laudo deberá hacerse por escrito y firmado por el Comisionado o el Árbitro; sin embargo, si las partes lo solicitan y el Comisionado o el Árbitro accede a emitir un laudo oral en el acto, podrá así hacerlo y subsiguientemente confirmará su laudo por escrito.

d) El Comisionado o el Árbitro podrá confirmar, modificar o revocar cualquier acción que esté ante su consideración y podrá establecer cualquier remedio que a su juicio sea justo y razonable; y conforme a la legislación aplicable.

e) En casos de medidas disciplinarias, no será responsabilidad del Comisionado o del Árbitro imponer la acción disciplinaria, sino confirmar, modificar o revocar la acción tomada por el patrono.

f) El laudo podrá proveer para el reembolso, por una de las partes a la otra, de costas, gastos y honorarios, según el Comisionado o el Árbitro lo estime apropiado.

g) El Comisionado o el Árbitro podrá solicitar a las partes un desglose de las costas, gastos y honorarios.

h) En la eventualidad de que luego de comenzar el procedimiento de arbitraje las partes lleguen a un acuerdo final que resuelva la controversia sujeta a arbitraje, éstas presentarán dicho acuerdo por escrito al Comisionado o al Árbitro, o lo harán constar para el récord durante la vista. El Comisionado o el Árbitro emitirá una Resolución conteniendo dichos acuerdos, lo cual constituirá base suficiente para cerrar el caso con perjuicio.

i) Las resoluciones emitidas por el Comisionado o el Árbitro de conformidad con lo antes dicho, tendrán la misma fuerza y vigor que un laudo.

j) El laudo será emitido dentro de treinta (30) días siguientes a la terminación de la vista de arbitraje, excepto que dicho término sea debidamente prorrogado.

Sección 40 - Modificación del Laudo

a) Cualquier parte que desee que se corrija cualquier error clerical, tipográfico, técnico o de cómputos podrá, no más tarde de siete (7) días laborables de haber recibido el laudo, solicitarle al Comisionado o al Árbitro la corrección del laudo.

b) El Comisionado o el Árbitro podrá corregir el laudo, o emitir una fe de errata, si lo estima pertinente, pero no podrá reconsiderar los méritos del caso o parte del mismo.

Sección 41 - Finalidad de los Laudos

a) El laudo emitido por el Comisionado o el Árbitro será final y obligatorio para las partes y no podrá ser objeto de reconsideración por éste.

b) Cuando una parte incumpla con las disposiciones de un laudo la parte beneficiada por el mismo podrá radicar un cargo de práctica ilícita de conformidad con las Secciones 11, 12, 13 y 14 de los Procedimientos de la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales.

Sección 42 – Revisión Judicial

Conforme lo establecido en la Sección 12 (d)(viii) y siempre y cuando que el Convenio Colectivo provea para ello, una parte adversamente afectada por un Laudo de Arbitraje del Comisionado podrá presentar un recurso de revisión judicial ante la Sala Superior de San Juan del Tribunal de Primera Instancia, dentro de un término de treinta (30) días contados a partir de la fecha del archivo en autos de copia de la notificación del Laudo.

Parte VI
Procedimiento de Conciliación y Arbitraje

Obligatorio para Ser Utilizado en la Solución de Estancamiento en las Negociaciones

Sección 43 - Propósito

El procedimiento de conciliación y arbitraje obligatorio se utilizará para resolver un estancamiento durante la negociación de un Convenio Colectivo.

Sección 44 - Notificación de los Estancamientos

a) El Municipio, el representante exclusivo o ambos, podrán notificar al Comisionado del estancamiento en las negociaciones de un Convenio Colectivo.

b) Toda notificación de estancamiento deberá ser radicada en Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales en la forma diseñada por éste, y copia de la misma deberá ser notificada a la otra parte.

c) Se deberá radicar original y cuatro copias de la forma diseñada por el Comisionado y sus anejos.

Sección 45 - Designación de un Conciliador

a) Una vez recibida la notificación de estancamiento, el Comisionado podrá designar un Conciliador, quien de inmediato iniciará sus gestiones dirigidas a resolver el estancamiento.

b) Las partes deberán proveerle al Conciliador todos los documentos que éste les solicite y deberán reunirse en los lugares, días y horas que éste señale. Las reuniones de conciliación serán privadas. Las mismas, al igual que toda la

información verbal o documental provista a un Conciliador, serán confidenciales y su contenido no será divulgado a persona o entidad alguna.

c) Transcurridos treinta (30) días desde que se designó al Conciliador sin que se hubiese resuelto el estancamiento, éste podrá recomendar que se designe un panel de Árbitros para que dilucide en forma final y obligatoria el estancamiento.

d) De determinarse que debe proseguirse con los intentos de conciliación, estos se reanudarán por un término adicional, que no excederá veinte (20) días. De considerarse que lo anterior no procede, se referirá el asunto a arbitraje.

Sección 46 - Inicio del Arbitraje Obligatorio

Una vez se determine que procede someter la(s) controversia(s) a un panel de tres Árbitros, ambas partes tendrán que someter el original y cuatro copias de la forma diseñada por el Comisionado, con sus anejos.

Sección 47 - Selección del Panel de Árbitros

a) El Comisionado preparará una lista de los Árbitros disponibles, la cual enviará a las partes.

b) Los miembros del panel serán seleccionados de dicha lista de la siguiente manera: uno por la organización sindical, uno por el Municipio y uno entre ambas partes. Si las partes no nombran al tercer Árbitro, recaerá en el Comisionado la responsabilidad de nombrarlo.

Sección 48 - Recusación o Inhibición de alguno de los miembros del Panel

a) Los motivos de recusación o inhibición serán los establecidos en la Sección 31 de los Procedimientos de la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales.

b) De proceder la recusación de uno de los Árbitros designados por alguna de las partes, la parte que seleccionó al mismo seleccionará a otro de la lista de Árbitros, que podrá ser una nueva lista.

Sección 49 - Procedimiento ante el Panel de Árbitros

a) El Panel tendrá amplia facultad para diseñar los procedimientos ante ellos. Tendrá también amplia facultad para, entre otras cosas, citar testigos, ordenar la producción de documentos y señalar vistas, de estimarlo necesario, o proveer para cualquier otro procedimiento que estime apropiado para la solución rápida y eficaz de la controversia.

b) Los procedimientos que se celebren bajo esta Sección serán privados.

Sección 50 - Quórum Necesario para la Constitución del Panel

a) Será necesaria la presencia de los tres Árbitros que constituyen el panel para reunirse; realizar las vistas de arbitraje; deliberar; adoptar acuerdos y resoluciones; y emitir el laudo de arbitraje obligatorio.

b) El panel será presidido por el Árbitro seleccionado por mutuo acuerdo por las partes, o podrá ser seleccionado por el Comisionado.

c) La decisión a la cual llegue el panel puede ser por unanimidad o por mayoría.

Sección 51 - Laudo de Arbitraje Obligatorio

a) La decisión o laudo del panel será final y firme, obligatorio, conforme a derecho y deberá ajustarse a los parámetros contenidos en las Ordenanzas Núm. 6 y 10, Serie 2013-2014.

b) El panel de Árbitros deberá emitir su decisión o laudo no más tarde de treinta (30) días, luego de haber concluido los procedimientos ante ellos.

PARTE VII
Normas Generales Supletorias de Adjudicación

Todos los procedimientos adjudicativos que se ventilen ante el Comisionado se regirán por las siguientes normas, excepto cuando se traten de asuntos cubiertos por otras normas procesales dispuestas en las anteriores secciones de estos Procedimientos de la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales en cuyo caso estas normas generales serán supletorias. Esta normativa

procesal ha sido adoptada de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme de Puerto Rico, Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada (3 L.P.R.A secciones 2101 et. seq.).

Sección 52 - Derechos

En todo procedimiento adjudicativo formal se salvaguardarán los siguientes derechos:

a) A la notificación oportuna de cualquier querella o reclamo en contra de una parte.

b) A presentar evidencia

c) A una adjudicación imparcial.

d) A que la decisión se base en la totalidad del expediente.

Sección 53 – Iniciación del Procedimiento

Todo proceso adjudicativo ante el Comisionado podrá comenzar a iniciativa de éste o con la presentación de una solicitud de investigación o querella por parte interesada, lo que se hará por escrito.

Sección 54 – Funcionarios de Adjudicación

Corresponderá al Comisionado o al árbitro designado, que no tiene que ser necesariamente abogado, que éste designe para presidir los procedimientos de adjudicación.

Sección 55 – Solicitudes de Investigación o Querellas

Toda solicitud de investigación o querella que se presente para la consideración del Comisionado deberá contener:

a) Nombre y dirección del solicitante o querellante y del sujeto de investigación o del querellado.

b) Hechos constitutivos del asunto a investigar o de la violación que se imputa en la querella.

c) Disposiciones legales o reglamentarias en que se base la solicitud de investigación o la querella.

d) Remedios que se solicitan.

e) Firma del solicitante o querellante.

Sección 56 – Intervención

Cualquier persona que tenga un interés legítimo en un procedimiento adjudicativo que esté ante la consideración del Comisionado podrá someter a éste una solicitud por escrito y debidamente fundamentada para que se le permita intervenir o participar en el procedimiento. El Comisionado podrá conceder o denegar la solicitud, a su discreción, tomando en consideración entre otros los siguientes factores:

a) Si el interés del solicitante se puede afectar adversamente por el resultado del procedimiento adjudicativo.

b) Si no existen otros remedios en derecho para que el solicitante pueda proteger adecuadamente su interés.

c) Si el interés del solicitante ya está representado adecuadamente por las partes en el procedimiento.

d) Si la participación del solicitante puede extender o dilatar excesivamente el procedimiento.

e) Si la participación del solicitante puede ayudar razonablemente a preparar un expediente más completo del procedimiento.

f) Si el solicitante representa o es portavoz de otros grupos o entidades con interés en el procedimiento.

g) Si el solicitante puede aportar información, pericia, conocimientos especializados o asesoramiento técnico que no estaría disponible de otro modo en el procedimiento.

El Comisionado deberá aplicar los anteriores criterios de manera liberal y podrá requerir que se le someta información o evidencia adicional para poder emitir la determinación correspondiente con respecto a la solicitud de intervención.

Si el Comisionado deniega la solicitud de intervención, notificará su decisión por escrito al solicitante exponiendo los fundamentos para la misma y advirtiendo del recurso de revisión disponible.

Sección 57 – Conferencia con Antelación a la Vista

a) Si el Comisionado determina que es necesario celebrar una vista adjudicativa, podrá citar a todas las partes o a sus representantes autorizados e interventores, si los hubiera, bien a su propia iniciativa o a petición de alguna de las partes, a una conferencia con antelación a la vista con el propósito de lograr un acuerdo definitivo o para simplificar las cuestiones controversias o la prueba a considerarse en la vista. Se podrán aceptar estipulaciones, siempre que el Comisionado determine que ello sirve a los mejores intereses públicos.

b) Cuando antes de la vista las partes sometan mociones solicitando órdenes o la disposición sumaria de alguna cuestión planteada, así como cuando se presente oposición a dichas solicitudes, el Comisionado luego analizar lo solicitado así como los documentos que hayan sometido las partes y aquellos que obren en el expediente ante su consideración, podrá determinar que no es necesario celebrar una vista adjudicativa. De ser esa su decisión, podrá dictar las órdenes o resoluciones sumarias, que correspondan, sean de carácter final o parcial, disponiendo de cualquier controversia entre las partes.

El Comisionado no dictará órdenes o resoluciones sumarias cuando:

a) Existan hechos materiales o esenciales en controversia.

b) Hayan alegaciones afirmativas en la querella que requieran ser refutadas.

c) Surge de los propios documentos que se acompañan con la querella una controversia real sobre algún hecho material o esencial.

d) Como cuestión de derecho, no procede disponer del asunto por la vía sumaria.

Sección 58 - Mecanismos de Descubrimiento de Prueba

a) Los tradicionales mecanismos de descubrimiento de prueba no serán de aplicación en los procedimientos adjudicativos ante el Comisionado, a menos que éste en el ejercicio de su discreción así lo autorice. De ser ese el caso, el

Comisionado emitirá por escrito una resolución estableciendo el alcance y limitaciones del descubrimiento de prueba.

b) Como inherente a sus funciones adjudicativas el Comisionado podrá emitir citaciones para la comparecencia de partes y testigos. También podrá emitir órdenes para la producción de documentos, materiales u otros objetos, así como órdenes protectoras amparándose en las Reglas de Procedimiento Civil.

En caso de incumplimiento de una orden o requerimiento emitido por el Comisionado al amparo del inciso b) anterior, el Comisionado podrá presentar una solicitud en auxilio de su jurisdicción en la Sala con competencia del Tribunal de Primera Instancia, peticionando una orden judicial para que se cumpla con lo por él ordenado, bajo apercibimiento de que se incurrirá en desacato si no cumple con su orden.

Sección 59 –Órdenes para conservación de propiedad, documentos u otros objetos

En cualquier momento antes de la determinación final de arbitraje, el Comisionado o árbitro podrá, a solicitud de una de las partes, dictar aquellas órdenes que estime necesarias para la conservación de la propiedad, documentos o cualquier otra cosa o prueba o para asegurar el cumplimiento del laudo a emitirse. El Comisionado o árbitro o cualquiera de las partes, podrán solicitar orden del Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, a estos efectos.

Sección 60 – Notificación del Señalamiento de la Vista

El Comisionado notificará por escrito a todas las partes o a sus representantes autorizados y a los interventores, si los hubiere, la fecha, hora y lugar en que se celebrará la vista adjudicativa. La notificación se hará por correo, por correo electrónico o personalmente con no menos de quince (15) días de anticipación a la fecha de la vista, excepto que por causa apremiante y justificada, la cual deberá consignarse en la notificación, sea necesario acortar dicho término.

La notificación deberá contener la siguiente información:

a) Fecha, hora y lugar en que se celebrará la vista, así como su naturaleza y propósito.

b) Advertencia de que las partes podrán comparecer por derecho propio o asistidas de abogados.

c) Cita de la disposición legal o reglamentaria que autoriza la celebración de la vista

d) Referencia a las disposiciones legales o reglamentarias que habrán de considerarse durante la vista y si se imputa alguna violación, los hechos constitutivos de la misma.

e) Apercibimiento de las medidas que el Comisionado pueda tomar si una parte no comparece a la vista.

f) Advertencia de que la vista no podrá ser suspendida.

Sección 61 – Citación de Testigos:

El Comisionado o árbitro podrá exigir la comparecencia como testigo de cualquier persona, y exigir que traiga consigo cualquier libro, expediente, documento u otra evidencia. Los honorarios por dicha comparecencia serán los mismos que los de los testigos en el Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico, y serán pagados por las partes que solicitaren su comparecencia.

El Comisionado o árbitro expedirá y firmará órdenes de citaciones de testigos con apercibimiento de desacato, y las mismas se dirigirán a la persona, y se diligenciarán en la misma forma que las citaciones para prestar testimonio ante el Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico. Si persona alguna así citada para prestar testimonio rehusare u omitiere obedecer dicha citación, el Tribunal de Primera Instancia podrá, previa solicitud autorizada por el Comisionado o el árbitro, obligar la comparecencia de dicha persona o castigar a dicha persona por desacato en la forma provista para la comparecencia de testigos en los tribunales de Puerto Rico.

Sección 62 - Rebeldía

Si una parte debidamente citada no comparece a la conferencia con antelación a la vista, a la vista o a cualquier otro señalamiento durante el procedimiento adjudicativo, el Comisionado o el funcionario u oficial examinador que presida la misma podrá declararla en rebeldía y

continuar el procedimiento sin su participación, pero notificará por escrito a dicha parte su determinación, los fundamentos para la misma y el recurso de revisión disponible.

Sección 63 – Vista Pública y Solicitud de Vista Privada

La vista será pública a menos que una parte solicite por escrito y debidamente fundamentado que la vista sea privada y así lo autorice el Comisionado, si entiende que se puede causar daño irreparable a la parte solicitante.

Sección 64 – Suspensión de la Vista

El Comisionado no suspenderá una vista ya señalada, salvo que se le solicite por escrito con cinco (5) días de anticipación a la fecha de la vista, con expresión de las causas que justifican la suspensión. La parte solicitante deberá enviar copia de su solicitud a las demás partes e interventores, si los hubiere, en la misma fecha en que somete su solicitud al Comisionado.

Sección 65 – Procedimientos Durante la Vista

a) La vista deberá grabarse o estenografiarse y el Comisionado o el funcionario u oficial examinador que por delegación de éste la presida preparará un informe conteniendo todo lo acontecido durante la vista. La decisión que se tome deberá estar apoyada en dicho informe.

b) Durante la vista, dentro de un marco de relativa informalidad, se ofrecerá a todas las partes el tiempo razonablemente necesario para una divulgación completa de todos los hechos y cuestiones en discusión. También se concederá a las partes la oportunidad de responder, presentar evidencia, argumentar, conducir interrogatorios y contra interrogatorios, y someter evidencia de refutación, excepto cuando haya sido restringido o limitado por las estipulaciones convenidas en la conferencia con antelación a la vista.

c) Durante la vista se podrá excluir aquella evidencia que sea impertinente, inmaterial, repetitiva o inamisible por fundamentos constitucionales o legales basados en privilegios reconocidos por las reglas de derecho probatorio aprobadas por el Tribunal Supremo de Puerto Rico.

d) Se podrá tomar conocimiento oficial de todo aquello que pueda ser objeto de conocimiento judicial en los tribunales.

e) Las Reglas de Evidencia no serán de aplicación a las vistas adjudicativas, pero sí los principios fundamentales de derechos probatorio que sea necesario utilizar para lograr una solución rápida, justa y económica del asunto en controversia.

f) Se podrá conceder a las partes un término de cinco (5) días laborables después de concluir la vista adjudicativa para la presentación de propuestas sobre determinaciones de hechos y conclusiones de derecho. Las partes podrán voluntariamente renunciar a que se hagan determinaciones de hechos.

g) Todo asunto sometido a estos procedimientos adjudicativos deberá ser resuelto dentro de un término de seis meses desde su radicación, salvo que por la naturaleza apremiante del asunto o cuestión planteada se haga necesario acortar dicho término.

Sección 66 – Procedimientos Adjudicativos de Acción Inmediata

El Comisionado podrá utilizar procedimientos adjudicativos de emergencia en los siguientes casos:

a) En una situación en que exista un peligro inminente para la salud, seguridad y bienestar público.

b) Podrá tomar solamente aquella acción que sea necesaria dentro de las circunstancias descritas en el inciso a) anterior y que justifique el uso de la adjudicación inmediata.

c) Emitirá una orden o resolución que incluya una concisa declaración con sus determinaciones de hechos, conclusiones de derecho y las razones de política pública que justifican su decisión de tomar una acción específica.

d) Deberá notificar de la manera más conveniente a las personas que sean requeridas a cumplir con cualquier orden o resolución, la cual será efectiva al emitirse.

e) Después de emitida una orden o resolución de conformidad con esta sección el Comisionado deberá proceder prontamente con cualquier otro procedimiento que sea necesario agotar, si no existiera un peligro eminente.

Sección 67 – Laudo

a) El laudo se emitirá por escrito dentro de treinta (30) días de celebrada la vista de arbitraje, a menos que las partes por mutuo acuerdo prorroguen el término para la emisión del mismo.

b) El laudo será firmado por el árbitro y/o por el Comisionado,

c) El laudo se emitirá conforme a derecho tal como establecen los Convenios Colectivos.

d) El laudo resolverá en su totalidad todas las controversias contenidas en el acuerdo de sumisión y será final y obligatorio para todas las partes.

e) El laudo se notificará a todas las partes por correo electrónico, o en su defecto por correo regular. En caso de que alguna de las partes esté representada por abogado, la notificación al abogado será suficiente. En caso de el empleado esté representado por algún representante de la Unión, la notificación a dicho representante será suficiente.

e) El laudo emitido advertirá del término y foro a la cual la parte afectada por el mismo puede recurrir a solicitar revisión judicial del mismo.

Sección 68- Revisión Judicial del Laudo

Una parte podrá impugnar el laudo emitido por el Comisionado dentro del término jurisdiccional de treinta (30) días a partir de la fecha de notificación del laudo ante el Tribunal de Primera Instancia, Sala de San Juan.

La parte que impugne o solicite revisión judicial del laudo en el Tribunal de Primera Instancia deberá notificar copia de su escrito de revisión judicial a todas las partes del caso, incluyendo a la Oficina del Comisionado, el mismo día que radique el escrito de revisión judicial o impugnación del laudo en el Tribunal de Primera Instancia. También, deberá notificar al Municipio de la radicación del recurso de revisión a través la Oficina de Asuntos Legales del Municipio.

Sección 69 – Archivo del Expediente Oficial

En la Oficina del Comisionado se mantendrá una unidad para el archivo de los expedientes oficiales de los casos adjudicados.

Se mantendrá un expediente oficial de cada procedimiento adjudicativo llevado a cabo de conformidad con estos procedimientos. El expediente incluirá, pero sin limitarse a:

a) Las notificaciones de todos los procedimientos.

b) Toda orden o resolución interlocutoria dictada antes de la vista.

c) Cualquier moción, alegación, petición o requerimiento.

d) Evidencia requerida o considerada.

e) Una relación e todas las materias de las que se tomó conocimiento oficial.

f) Ofrecimiento de pruebas, versiones y resoluciones sobre las mismas.

g) Propuestas de determinaciones de hechos y conclusiones de derecho, órdenes solicitadas y excepciones.

h) El memorando o informe preparado por el funcionario que presidió la vista junto con cualquier grabación o transcripción de todo o parte de la vista, en aquellos casos en que el funcionario que presidió la misma no hubiera tenido facultades para adjudicar.

i) Toda orden o resolución interlocutoria o parcial, final o en reconsideración.

j) El laudo final.

k) Cualquier otro documento notificado por las partes luego de la emisión y notificación del laudo final.

El expediente de la Oficina del Comisionado constituirá la base exclusiva para la decisión del Comisionado en todo procedimiento adjudicativo.

Sección 2da: Las disposiciones de esta ordenanza son independientes y separadas entre sí, por cuya razón, en el caso de que una de ellas se declare nula, inconstitucional o inválida por una autoridad competente; las clausulas restantes seguirán vigentes y se consideraran legalmente vinculantes.

Sección 3ra: Esta ordenanza entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación. La Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales del Municipio colocará copia de esta ordenanza en tablones de edictos o en lugares conspicuos de las instalaciones municipales y enviará copias de la misma vía correo electrónico a los/las

empleados/as municipales que tengan disponible este servicio, así como a las organizaciones sindicales debidamente certificadas.

Marco Antonio Rigau
Presidente

YO, CARMEN E. ARRAIZA GONZÁLEZ, SECRETARIA DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SAN JUAN, PUERTO RICO:

CERTIFICO: Que este es el texto aprobado por la Legislatura Municipal de San Juan, Puerto Rico, en la Sesión Ordinaria celebrada el día 31 de mayo de 2016, que consta de cincuenta y dos páginas, con los votos afirmativos de las/los Legisladoras/es Municipales: Ada Álvarez Conde, Carlos Ávila Pacheco, Rolance G. Chavier Roper, Yvette Del Valle Soto, Adrián González Costa, Javier Gutiérrez Aymat, Claribel Martínez Marmolejos, Aixa Morell Perelló, Ángel Ortiz Guzmán, Antonia Pons Figueroa, Iván O. Puig Oliver, Aníbal Rodríguez Santos, José E. Rosario Cruz, Jimmy D. Zorrilla Mercado y el presidente, señor Marco A. Rigau Jiménez, con los votos en contra de Sara De La Vega Ramos y Elba A. Vallés Pérez.

CERTIFICO, además, que todas/os las/los Legisladoras/es Municipales fueron debidamente citados para la referida Sesión, en la forma que determina la Ley.

Y PARA QUE ASÍ CONSTE, y a los fines procedentes, expido la presente y hago estampar en las cincuenta y dos páginas de que consta la Ordenanza Núm. 47 , Serie 2015-2016, el Gran Sello Oficial del Municipio de San Juan, Puerto Rico, el día 3 de junio de 2016.

Carmen E. Arraiza González
Secretaria

Aprobada:

9 de junio de 2016

Camen Yulín Cruz Soto.
Alcaldesa