

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

**ORDENANZA NÚM. 6, SERIE 2013-2014
APROBADO: 23 DE AGOSTO DE 2013
P. DE O. NÚM. 4
SERIE 2013-2014**

Fecha de presentación: 31 de julio de 2013

ORDENANZA

PARA ENMENDAR LA ORDENANZA NÚMERO 27, 2001-2002, SEGÚN ENMENDADA, CONOCIDA COMO "CÓDIGO DE ADMINISTRACIÓN DE ASUNTOS DE PERSONAL DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN" A LOS EFECTOS DE AÑADIR UN NUEVO CAPÍTULO TRECE (XIII) DENOMINADO REGLAMENTO PARA LA SELECCIÓN DE UN REPRESENTANTE EXCLUSIVO DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA LOS EMPLEADOS DEL MUNICIPIO DE SAN JUAN; Y PARA OTROS FINES.



POR CUANTO: La Ley Número 81 del 30 de agosto de 1991, según enmendada, conocida como "Ley de Municipios Autónomos del Estado Libre Asociado de Puerto Rico de 1991" (en adelante, la "Ley de Municipios Autónomos"), está fundamentada en el enfoque de mantener los servicios esenciales para los ciudadanos en manos de los municipios, los cuales están más cercanos a las estructuras sociopolíticas y con mayor conocimiento de las necesidades de sus habitantes.

POR CUANTO: La Ley de Municipios Autónomos declara como política pública otorgar a los municipios el máximo posible de autonomía y proveerles las herramientas financieras y los poderes y facultades necesarios para asumir un rol central y fundamental en el desarrollo urbano, social y económico, entre otros.

POR CUANTO: Por ello, la Legislatura de Puerto Rico, en conformidad con la Ley de Municipios Autónomos, estableció los mecanismos para que los municipios tengan

los poderes y facultades esenciales para una operación gubernamental democrática y eficaz; poderes y facultades que previo a esa ley residían exclusivamente en el Gobierno Central.

POR CUANTO: Esta transferencia de poderes y competencias, junto con la reducción de la intervención del Gobierno Central en los asuntos municipales y la ampliación del marco de acción de los municipios en áreas que hasta ese momento les eran prohibidas, o eran muy limitadas, propulsaron una reforma que culminaría en una nueva definición del Gobierno Municipal.

POR CUANTO: La Ley de Municipios Autónomos otorga a los municipios, no sólo la capacidad fiscal necesaria para desempeñar las tareas que hasta entonces no tenían facultad de atender, sino asumir nuevas funciones delegadas por el Gobierno Central y, más aún, para utilizar su propia iniciativa y ofrecer servicios que hasta el momento no estaban disponibles para sus habitantes.

POR CUANTO: A tenor con las disposiciones de la Ley de Municipios Autónomos, la organización administrativa del Poder Ejecutivo de cada municipio responderá a una estructura que le permita atender todas y cada una de las funciones y actividades de su competencia, según las necesidades de sus habitantes, la importancia de los servicios públicos a prestarse y la capacidad fiscal del municipio.

POR CUANTO: El Artículo 6.001 de la ley de Municipios Autónomos permite que cada municipio adapte su estructura administrativa de acuerdo a sus circunstancias particulares y que unifique o consolide unidades administrativas o establezca otras no indicadas específicamente en esa ley, para asegurar una división racional de las funciones y asuntos municipales, de acuerdo con su naturaleza y una distribución balanceada de la carga de trabajo y responsabilidades. Esto es, siempre que permanezcan las siguientes Oficinas: Oficina del Alcalde, Secretaría Municipal, Oficina de Finanzas Municipal, Departamento de Obras Públicas, Oficina de Administración de Recursos Humanos, Auditoría Interna, Agencia Municipal para el

Manejo de Emergencias y Administración de Desastres y Oficina Municipal de Programas Federales.

POR CUANTO: El Artículo 5.005(j) de la Ley de Municipios Autónomos permite a la Legislatura Municipal aprobar los planes del área de personal municipal, los reglamentos, las guías y escalas de pago presentados por el alcalde o alcaldesa para la buena administración del sistema de personal.

POR CUANTO: El Artículo 6.001 de la Ley de Municipios Autónomos también declara que la organización administrativa de cada municipio, así como las demás funciones administrativas asignadas a las diferentes unidades administrativas y su coordinación serán reguladas por sus respectivos reglamentos según aprobados por la Legislatura Municipal.

POR CUANTO: El Artículo 11.001 de la Ley de Municipios Autónomos ordena que cada municipio establezca un sistema autónomo para la administración del personal municipal y que adopte un reglamento uniforme de administración de personal.

POR CUANTO: El Municipio aprobó la Ordenanza Número 27, Serie 2001-2002, mediante la cual se adoptó el Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan.

POR CUANTO: El Artículo 2.04 del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan establece las funciones de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, y en sus subsecciones siguientes establece entre otras, las siguientes: (1) dar asesoramiento al alcalde o la alcaldesa sobre el sistema del personal autónomo del Municipio basado en el sistema de mérito, para incentivar un servicio público de excelencia, basado en equidad, justicia, eficiencia y productividad, de conformidad con las guías y técnicas más modernas; (17) para orientar a los empleados con relación a sus derechos y beneficios que otras leyes y reglamentos municipales les otorgan; y, (25) velar por el cumplimiento

de las leyes, ordenanzas y reglamentos que provean beneficios marginales adicionales a los empleados municipales.

POR CUANTO: La Alcaldesa de San Juan, Honorable Carmen Yulín Cruz Soto (en adelante, la "Alcaldesa"), y la Legislatura Municipal están convencidos de que los recursos humanos del Municipio deben contar con las mejores condiciones de trabajo, conforme a la capacidad económica del Municipio, de tal forma que puedan cumplir cabalmente con sus deberes y responsabilidades.

POR CUANTO: La Alcaldesa y la Legislatura Municipal, por lo tanto, creen firmemente en el derecho de los empleados de participar en procesos democráticos que les permitan reivindicar su derecho a tener buenas condiciones de trabajo. A estos fines, la Honorable Alcaldesa ha propuesto a la Legislatura Municipal que autorice la reorganización de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales, para otorgar a los empleados municipales el derecho a elegir, si desean, estar representados por una organización sindical, negociar colectivamente y procesar sus quejas a través de métodos alternos modernos.

POR CUANTO: Para cumplir con estos propósitos, es necesario contar con una organización municipal administrativa y operacional ágil y creativa, con la flexibilidad para adaptarse a los cambios de los tiempos y con la habilidad para usar varias estrategias de forma creativa para lograr resultados de calidad y al menor costo posible.

POR CUANTO: La política pública del Municipio de San Juan, relacionada con el derecho a organizarse en organizaciones sindicales y a negociar colectivamente en el servicio público, es la mencionada más adelante.

POR CUANTO: El Municipio de San Juan tiene el poder de reglamentar el empleo y los servicios municipales de conformidad con el Artículo 3.009 de la Ley de Municipios Autónomos.

POR CUANTO: La organización de los empleados del sector público en organizaciones sindicales, y la negociación colectiva, deben estar guiadas por criterios de productividad, el mejoramiento de los servicios a la ciudadanía y lograr que esos servicios de mejor calidad sean ofrecidos al menor costo posible y siempre en consideración a la capacidad económica del Municipio.

POR CUANTO: La organización de los empleados del sector público en organizaciones sindicales, y la negociación colectiva, deben ser conducidas de conformidad con un sistema de personal y basado en el principio de mérito, conforme al Artículo 11.001 de la Ley de Municipios Autónomos.

POR CUANTO: La organización de los empleados del sector público en organizaciones sindicales y la negociación colectiva no tendrán el efecto de disminuir o reducir de forma alguna las prerrogativas administrativas y ejecutivas delegadas por la Ley de Municipios Autónomos y otras leyes aplicables a la Honorable Alcaldesa, así como las prerrogativas legislativas de la Legislatura Municipal.

POR CUANTO: La organización de los empleados del sector público en organizaciones sindicales y la negociación colectiva deben alentar y promover la creación de mejores ambientes y condiciones de trabajo para los empleados municipales, la resolución de disputas laborales a través de mecanismos de mediación y arbitraje, así como mayor productividad por parte de los empleados municipales que redunde en mejores servicios a la ciudadanía.

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

Sección 1ra.: Se enmienda la Ordenanza Núm. 27, Serie 2001-2002, según enmendada, 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 para que lea como sigue:

CAPÍTULO XIII

Reglamento para la Selección de un Representante Exclusivo de Negociación Colectiva para los Empleados del Municipio de San Juan

Artículo 13.01 Declaración de Política Pública

El propósito de esta legislación es hacerle justicia a los empleados del Municipio Autónomo de San Juan reconociéndoles el derecho a organizarse, estar representados y negociar colectivamente con el Municipio, sobre 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. La negociación colectiva debe reforzar, y no restringir, el principio de mérito consagrado por ley. La aprobación de estas disposiciones no debe causar interrupciones en los servicios esenciales, a los cuales la ciudadanía del Municipio tiene derecho y que son necesarias para el bienestar general. 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 Autónomo de San Juan.

Artículo 13.02 Definiciones

Para los fines de interpretación y de aplicación de este Capítulo, 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, someten las diferencias entre éstas a la consideración de un árbitro.
- (b) **Beneficios Marginales:** Cualquier acreencia, ventaja o derecho no salarial otorgado al empleado por disposición de ley, reglamento o convenio colectivo, que conlleva un costo para el Municipio.
- (c) **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.

(d) **Convenio Colectivo:** Un contrato ejecutado por escrito incorporando todos y cada uno de los acuerdos, productos de la negociación colectiva entre el Municipio y el representante exclusivo.

(e) **Comisionado:** Comisionado de Asuntos Sindicales

(f) **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.

(g) **Empleado Cubierto:** La persona que presta servicios para el Municipio a través de un nombramiento en un puesto de carrera a tiempo completo o transitorio, o irregular con tres (3) años o más de servicio 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 empleado irregular o un Empleado Confidencial.

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

(i) **Empleado a tiempo parcial:** Un empleado que trabaja menos de veinte (20) horas semanales.

(j) **Endosos o Tarjetas de Autorización:** Será 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 descuenta la cuota correspondiente a favor de

dicha organización sindical. El endoso deberá contener al menos el nombre, posición que ocupa, lugar de trabajo y firma del empleado, y la fecha en que fue firmado.

- (k) **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 a su lugar de trabajo o por asumir éstos una actitud de no cumplir con sus obligaciones, deberes y trabajo.
- (l) **Impasse:** Un tranque 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.
- (m) **Municipio:** El Municipio Autónomo de San Juan.
- (n) **Negociación colectiva:** La negociación colectiva es la obligación mutua entre el Municipio y una organización sindical para reunirse en horas razonables y conferir en 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 este Capítulo o por ley o reglamento.
- (o) **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 del 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 hacer una concesión.

- (p) **Organización Sindical:** Cualquier organización organizada y constituida para la negociación colectiva de las condiciones laborales de empleados certificada por el Comisionado conforme el artículo 13.03 de este reglamento.
- (q) **Periodo de prohibición:** Periodo comprendido entre el día 1^{er}o de julio del año calendario en que se celebre una elección general hasta el día 15 de enero del año calendario inmediatamente posterior a tal evento o los tres (3) meses anteriores a cualquier consulta sobre el status político de Puerto Rico, durante el cual no se podrán llevar a cabo negociaciones de convenios colectivos.
- (r) **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 e idoneidad.
- (s) **Representante Exclusivo:** Una Organización Sindical que ha sido certificada por el Municipio 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 tales unidades a través 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.

- (t) **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, reglamento o de la descripción de su empleo, independientemente de que su nombramiento sea de carrera, confidencial, transitorio, probatorio, temporero, irregular, por día o por contrato.
- (u) **Unidad Apropiaada:** Son unidades de negociación colectiva de Empleados Cubiertos conforme establecidas en el inciso (c) del Artículo 13.03 de este Reglamento.

Artículo 13.03 Organizaciones Sindicales; Comisionado de Asuntos Sindicales; Unidades Apropiaadas; Representación Exclusiva

(a) Organizaciones Sindicales

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

(b) Comisionado de Asuntos Sindicales

Dentro de los veinte (20) días laborables desde la fecha en que este Reglamento entre en vigor, (el)la alcalde(sa) designará una persona neutral para desempeñarse como Comisionado Asuntos Sindicales ("el Comisionado"). El Comisionado supervisará y dirigirá todas las elecciones regidas por este Reglamento y resolverá todas las disputas relacionadas con el proceso de conformidad con la misma. Las aptitudes del Comisionado seleccionado podrían incluir, más de cinco años de experiencia trabajando para el gobierno de Puerto Rico o de los Estados Unidos de América, o una experiencia sustancial en negociaciones obrero-patronales de convenios colectivos, o experiencia como árbitro laboral, o experiencia como agente de la Comisión Apelativa del Servicio Público, la Junta Nacional de Relaciones Laborales o la

Autoridad Federal de Relaciones Laborales con funciones de trabajo tales como la gestión de elecciones sindicales, la investigación de prácticas ilícitas, y la realización de arbitrajes, entre otras funciones, o que hayan ejercido funciones similares a los miembros de comisión, directores regionales, supervisores, abogados, agentes y otros funcionarios profesionales similares en dichas agencias.

(c) Unidades Apropriadas de Negociación

El Municipio reconocerá a los Representantes Exclusivos de todos los empleados cubiertos en una Unidad Apropriada. Existirán dos Unidades Apropriadas:

(1) una Unidad Apropriada de los Empleados Cubiertos que trabajan en la prestación de servicios de salud; y

(2) otra Unidad Apropriada de todos los demás Empleados Cubiertos.

Artículo 13.04 Reconocimiento de una Organización Sindical como Representante Exclusivo

Una Organización Sindical será reconocida como Representante Exclusivo de una Unidad Apropriada de cualquiera de las dos siguiente maneras:

(a) Reconocimiento mediante entrega de tarjetas de autorización o elección.

(i) Una Organización Sindical será reconocida como la Representante Exclusiva de los Empleados Cubiertos en una Unidad Apropriada cuando demuestre mediante endosos o tarjetas de autorización que la mayoría de los Empleados Cubiertos de tal Unidad Apropriada desean 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 certificará a la misma como la Representante Exclusiva de los Empleados Cubiertos en dicha Unidad Apropriada. La verificación de los endosos

se deberá hacer dentro de los veinte (20) días calendario siguientes a haberse radicado los mismos ante el Director de Elecciones.

- (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 Apropriada, antes de otra Organización Sindical haber sido certificada bajo los incisos anteriores, el Comisionado ordenará una elección de conformidad con las disposiciones subsiguientes.

(b) Proceso de elecciones en caso de que ninguna Organización Sindical haya presentado de forma válida más del 50% de endosos.

- (i) Las Organizaciones Sindicales interesadas en ser certificadas como Representantes Exclusivas de una Unidad Apropriada que no tengan una mayoría de los endosos del total de los Empleados Cubiertos de tal Unidad Apropriada, 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 Apropriada han endosado una petición para una elección para que se elija a su 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 Apropriada 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 de treinta por ciento (30%) del total de los Empleados Cubiertos de la Unidad Apropriada 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 Apropriada se efectúe

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 Apropriadada 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, lugar de trabajo y dirección física y postal.
- (v) El Comisionado, en colaboración con la(s) Organización(es) Sindical(es) certificadas para la elección, fijará una fecha para la celebración de la misma no más tarde de sesenta (60) días luego de la solicitud. La elección será realizada en horario(s) y sitio(s) designado(s) por el Comisionado. Se prepararán o enviarán las papeletas según el mecanismo de elección escogido por el Comisionado, en colaboración con la(s) 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 de la Unidad Apropriadada. El aviso contendrá información pertinente a cómo se tramitará el voto.
- (vi) El Comisionado certificará como Representante Exclusivo de los Empleados Cubiertos de la Unidad Apropriadada para la cual se celebra la elección a la Organización Sindical que obtenga, en voto secreto, el apoyo de la mayoría del total de 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 a "ninguno". Ninguna Organización Sindical podrá participar de la elección a menos que el

Comisionado haya verificado los endosos exigidos en este artículo. El Municipio permitirá que los empleados usen un tiempo razonable de su horario de trabajo para emitir el voto. Cada Organización Sindical que participe en la elección, así como el Municipio, tendrán la oportunidad de contar con un observador presente en cada lugar dónde se lleven a cabo 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 participan en la misma, el Comisionado ordenará una elección final por medio de voto secreto entre las dos opciones que han 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.

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

(c) Representación Exclusiva

- (i) Una vez que 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 Apropiaada.
- (ii) Aquellos Empleados Cubiertos que formen parte de una Unidad Apropiaada para fines de negociación colectiva, debidamente certificada por el Comisionado, y que opten por no afiliarse ni ser representados por la organización sindical debidamente 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 tal notificación dentro de los treinta (30) días calendario siguientes a la notificación de la certificación del Representante Exclusivo.

- (iii) El(la) alcalde(sa) colocará copia de la certificación de Representante Exclusivo en todos los tablones de edictos de sus instalaciones o en lugares conspicuos de las instalaciones municipales.
- (iv) Aquellos 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 reclutamiento tendrá que comunicarle por escrito al(la) Director(a) de la Oficina de Administración Recursos Humanos y Relaciones Laborales su deseo de no ser representado por el Representante Exclusivo, con copia simultánea al Representante Exclusivo. La Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales le proveerá a los nuevos Empleados Cubiertos copia de la certificación del Representante Exclusivo.
- (v) Todo nuevo Empleado Cubierto deberá pagar la cuota de membresía o el cargo por servicio, según sea el caso, y observar las disposiciones del convenio colectivo y este Reglamento.
- (vi) 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 continuará, pero puede ser objetada 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 días 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.

- (vii) 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 Apropiaada 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 Apropiaada. Una vez que el Comisionado verifique el nivel de respaldo antes mencionado, las elecciones quedarán regidas por este artículo.

(d) Cargos por Servicio

- (i) Los Empleados Cubiertos una Unidad Apropiaada que escojan no afiliarse al representante 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 para discutir, 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.
- (ii) Se autoriza la deducción automática de cuotas o cargos por servicio, según sea el caso, de todos los Empleados Cubiertos de la Unidad Apropiaada para ser remitidos al Representante Exclusivo.

Artículo 13.05 Neutralidad Municipal

El Municipio acepta que la decisión de estar representados 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 tomará una postura para alentar o desalentar la representación exclusiva de los Empleados Cubiertos. Los Empleados Cubiertos no serán discriminados por discutir o expresar sus puntos de vista sobre la representación de éstos, las Organizaciones Sindicales o asuntos relacionados con su trabajo. El Comisionado podrá proveer un remedio a cualquier violación este artículo.

Artículo 13.06 Proceso de Descertificación

(a) Un Representante Exclusivo puede ser descertificado por el Comisionado en cualquier momento si incurre en conducta prohibida por el Artículo 13.09 de éste Capítulo o por cualquier otra ley o reglamento aplicable. El Representante Exclusivo o las Organizaciones Sindicales no podrán:

(i) Promover, decretar o realizar Huelgas o paros, o cualesquiera otras actividades que conlleven la interrupción del trabajo o los servicios, o negarse a realizar sus funciones o labores, o disminuir la frecuencia o cantidad de trabajo incluyendo la llamada "huelga de brazos caídos" en cualquier dependencia u oficina del Municipio. En la eventualidad de que los o las integrantes de un Representante Exclusivo entrasen en un estado de paro o de Huelga, o efectuara alguna de las actividades prohibidas por este Capítulo, la Comisión, 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, incitar o realizar actos de sabotaje o la destrucción de instalaciones, equipos o materiales de una dependencia, oficina o estructura del Municipio.

(iii) Promover 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, señalará prontamente una vista formal en la cual las partes deberán tener amplia oportunidad de ser escuchadas, de presentar cualquier clase de evidencia y de controvertir la de la parte contraria. Si concluyere que los hechos imputados han sido cometidos, el Comisionado descertificará al Representante Exclusivo e impondrá además el pago de una suma como indemnización, tomando en consideración los daños materiales causados y los perjuicios ocasionados al servicio público.

(c) La persona que alega que el Representante Exclusivo o alguno 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 y las 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 otra Organización Sindical certificada por el Comisionado por el término de cinco (5) años a partir de la fecha de descertificación.

(d) Al descertificarse 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 este Reglamento.

(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.

13.07 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 períodos 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 pueden interrumpir las labores y el buen funcionamiento del Municipio.

Artículo 13.08 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. Las disposiciones de este Reglamento 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 en cuanto 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 Apropriada.

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 Apropriadada representada por el Representante Exclusivo que suscribió el convenio colectivo. Si la mayoría de los Empleados Cubiertos de la Unidad Apropriadada representada 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 éstos, 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 patrono, la descripción de los deberes y responsabilidades de los puestos.
 - (v) El reclutamiento, dirección y supervisión de los empleados.
 - (vi) El contenido, alcance y participación en 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 horas razonables para negociar de buena fe con la determinación sincera de llegar a un acuerdo que constatará 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 pueda 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 este Capítulo no podrán tener una vigencia mayor de tres (3) años. La vigencia del convenio colectivo podrá

ser extendida mientras dure la negociación, provisto que se firme un acuerdo entre las partes para tales fines y de conformidad con los términos provistos en el convenio. Las partes podrán incluir en la extensión el procedimiento para las quejas y agravios, excluyendo las disposiciones sobre asuntos económicos, siempre y cuando sea por un tiempo definido y limitado.

- (vi) 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 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 posteriores 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 fungirá 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 comenzará inmediatamente a tomar los pasos necesarios para resolver los temas pendientes en disputa, citando a ambas partes a comparecer ante él o ella para que expongan sus respectivas posiciones sobre las materias en controversia.
- (iii) Si la mediación no produce un acuerdo dentro de los treinta (30) días calendario posteriores 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 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 en 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 aquéllos en que se demuestre que: (1) están en violación de la legislación o jurisprudencia vigente; (2) fueron otorgados 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 (vii) anterior.

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

Artículo 13.09 Prohibiciones y Prácticas Ilícitas

- (i) Se prohíbe participar, decretar o inducir a los miembros de una organización sindical o cualquier otro grupo de empleados del sector público, ya fuere por una persona en su carácter individual o por una Organización Sindical, a que decreten o participen en una Huelga. Aquellos empleados municipales 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 Periodos de Prohibición.

- (iii) Se prohíbe a una organización sindical 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 para apoyar de forma independiente a cualquier partido político o candidato conforme ha sido reconocido por la jurisprudencia aplicable.

- (iv) Se prohíbe al Municipio intervenir o participar en la formación de cualquier organización sindical o contribuir a una organización con ayuda económica o de cualquier otra clase.

- (v) Se prohíbe realizar cierres forzosos.

- (vi) Se prohíbe la negociación de convenios o acuerdos con carácter retroactivo.

Artículo 13.10 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 éstas, mediante el voto secreto de la mayoría de los miembros.
- (f) El derecho a un procedimiento disciplinario que asegure a los miembros afectados la notificación de cargos específicos por escrito, tiempo para preparar su defensa y una audiencia justa y razonable con amplia oportunidad para defenderse adecuadamente.
- (g) El derecho a recibir copia de la constitución y reglamento de la organización sindical, así como de los convenios colectivos que le sean aplicables y examinar los libros e informes financieros de la organización en tiempo y lugar razonables, previa notificación.
- (h) Garantía de que se circule anualmente entre la matrícula un informe general de las operaciones del Representante Exclusivo, así como su hoja de balance, certificados por un contador público autorizado o un contador o por el Negociado de Servicios a Uniones Obreras del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos dentro de los ciento veinte (120) días siguientes al cierre de sus operaciones anuales.

- (i) El derecho a comparecer como testigos 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 llevarán a cabo fuera de las horas laborables o no tendrán el efecto de interrumpir la calidad de servicio que ofrecen los empleados municipales.

Artículo 13.11 Cláusula de Transición

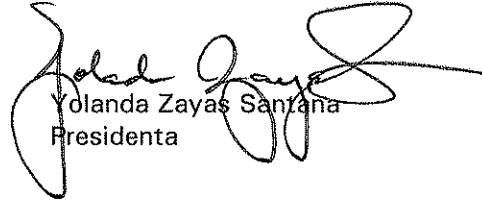
Los empleados cubiertos podrán comenzar el proceso de seleccionar su representante exclusivo, y el Municipio y el Representante Exclusivo seleccionado y certificado conforme a las disposiciones de este Reglamento, podrán comenzar la negociación colectiva inmediatamente después de la aprobación de esta 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.

Sección 2da.: Cláusula de Salvaguarda: 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 cláusulas restantes seguirán vigentes y se considerarán legalmente vinculantes.

Sección 3ra.: Se reenumera el actual Capítulo XIII del Código de Administración de Asuntos de Personal del Municipio de San Juan como Capítulo XIV.

Sección 4ta.: Esta Ordenanza entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación. La Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales

colocará copia de esta Ordenanza en tablonc de edictos o en lugares conspicuos de las instalaciones municipales y envará copia de la misma vía correo electrónico a los/las empleados/as municipales que tengan un disponible este servicio.



Yolanda Zayas Santana
Presidenta

YO, PEDRO E. MIRANDA TORRES, SECRETARIO AUXILIAR DE LA LEGISLATURA MUNICIPAL DE SAN JUAN, PUERTO RICO:

CERTIFICO: Que éste es el texto aprobado por la Legislatura Municipal de San Juan, Puerto Rico, en la Sesión Extraordinaria celebrada el día 9 de agosto de 2013, que consta de veintisiete páginas, con los votos afirmativos de las/los Legisladoras/es Municipales: Yvette Del Valle Soto, Carlos R. Díaz Vélez, Javier Gutiérrez Aymat, Pedro Maldonado Meléndez, Aixa Morell Perelló, Antonia Pons Figueroa, Iván O. Puig Oliver, Ana C. Ríus Armendáriz, Aníbal Rodríguez Santos, José E. Rosario Cruz, Jimmy Zorrilla Mercado y la Presidenta, señora Yolanda Zayas Santana; con el voto en contra de la señoras Sara de la Vega Ramos, Elba Vallés Pérez y el señor Adrián González Costa, con la abstención del señor Marco A. Rigau Jiménez, y constando haber estado debidamente excusado el señor Carlos Ávila Pacheco.

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

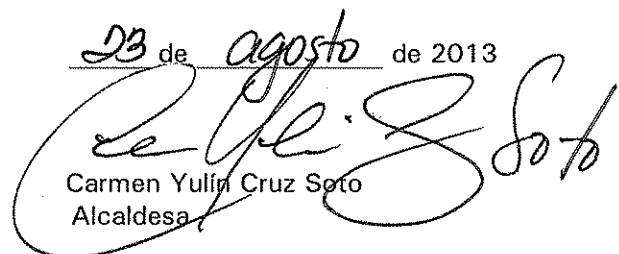
Y PARA QUE ASÍ CONSTE, y a los fines procedentes, expido la presente y hago estampar en las veintisiete páginas de que consta la misma, el Gran Sello Oficial del Municipio de San Juan, Puerto Rico, el día 13 de agosto de 2013.



Pedro E. Miranda Torres
Secretario Auxiliar
Legislatura Municipal de San Juan

Aprobada:

23 de agosto de 2013



Carmen Yulín Cruz Soto
Alcaldesa