

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

**P. DE O. NÚM. 57
SERIE 2015-2016**

DE ADMINISTRACIÓN

Presentado por los señores y señoras; Ada Álvarez Conde, Carlos Ávila Pacheco, Rolance G. Chavier Roper, Yvette Del Valle Soto, Javier Gutiérrez Aymat, Claribel Martínez Marmolejos, Aixa Morell Perelló, Ángel Ortiz Guzmán, Antonia Pons Figueroa, Iván O. Puig Oliver, Marco A. Rigau Jiménez, Aníbal Rodríguez Santos, José E. Rosario Cruz y Jimmy Zorrilla Mercado.

Referido a la(s) Comisión(es) de: Gobierno, Ética y Asuntos Internos

Fecha de presentación: 20 de mayo de 2016

ORDENANZA

PARA ENMENDAR 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.

- 1 **POR CUANTO:** Mediante la Ordenanza Núm. 6, Serie 2013-2014, aprobada el 23 de agosto
- 2 de 2013 y enmendada en la Ordenanza Núm. 10, Serie 2013-2014, aprobada el 6 de
- 3 septiembre de 2013, el Municipio Autónomo de San Juan autorizó la organización
- 4 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 de Municipios Autónomos.

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:

Sección 1ra.: Enmendar 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-Título:

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, 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 (Reglamento – Artículo 13.01):

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 Personal, 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 Apropiaada 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 Apropiaada.

Sección 5 - Definiciones (Reglamento – Artículo13.02):

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.

- 1 c) **Beneficios Marginales:** Cualquier acreencia, ventaja o derecho no salarial otorgado al
2 empleado por disposición de ley, ordenanza, reglamento o convenio colectivo, que
3 conlleva un costo para el Municipio.
- 4 d) **Cargo por Servicio:** Pago hecho al Representante Exclusivo por empleados de la Unidad
5 Apropiada que han optado por la no afiliación a ésta. Representa el costo de aquellas
6 actividades sindicales necesarias para negociar un Convenio Colectivo y su posterior
7 administración, lo que incluye, entre otros, los procedimientos para ventilar quejas,
8 agravios y arbitraje, cuyos beneficios aplican a la totalidad de los Empleados de la Unidad
9 Apropiada.
- 10 e) **Convenio Colectivo:** Un contrato ejecutado por escrito incorporando todos y cada uno
11 de los acuerdos, producto de la Negociación Colectiva entre el Municipio y un
12 Representante Exclusivo.
- 13 f) **Comisionado:** Comisionado de Asuntos Sindicales.
- 14 g) **Empleado Confidencial:** Un empleado que tiene acceso a información confidencial o
15 discrecional sobre la formulación de las políticas o procedimientos de personal del
16 Municipio; o que realice labores directas o indirectas en torno a las relaciones obrero-
17 patronales.
- 18 h) **Empleado Cubierto:** La persona que presta servicios en el Municipio a través de un
19 nombramiento en un puesto de carrera a tiempo completo, transitorio o irregular con
20 tres (3) años o más de servicios en el puesto, que no sea un funcionario electo, un
21 funcionario directamente nombrado por el alcalde o alcaldesa, un supervisor, un
22 empleado de confianza, un miembro de la policía municipal, un bombero, un empleado
23 que trabaje para el Comisionado, un médico, un abogado un empleado irregular con
24 menos de tres (3) años de servicios en el puesto o un empleado confidencial.
- 25 i) **Empleado de Confianza:** La persona que presta servicios en el Municipio a través de un
26 nombramiento en un puesto de confianza.

- 1 j) **Empleado a Tiempo Parcial:** Un empleado que trabaja menos de veinte (20) horas
2 semanales.
- 3 k) **Endosos o Tarjetas de Autorización:** Sera aquel documento firmado por el empleado
4 donde acepta convertirse en miembro de una Organización Sindical, solicita que se
5 certifique a dicha Organización Sindical como Representante Exclusivo y autoriza a que
6 se le descuente la cuota correspondiente a favor de dicha Organización Sindical. El
7 endoso deberá contener, al menos, el nombre del empleado, posición que ocupa, lugar
8 de trabajo, firma y la fecha en que fue firmado.
- 9 l) **Huelga:** Acción concertada de un grupo de empleados con el propósito de interrumpir,
10 paralizar, detener u obstruir las labores y servicios del Municipio durante un tiempo
11 determinado, breve o prolongado, o un tiempo indefinido. La huelga puede producirse
12 por la ausencia de los empleados de su lugar de trabajo o por asumir éstos una actitud
13 de no cumplir con sus obligaciones, deberes y trabajo.
- 14 m) **Impasse:** Un tranque o estancamiento que surge en el proceso de negociación de un
15 acuerdo cuando una de las partes, o ambas, no ceden o modifican sus posiciones y
16 requiere la intervención de un conciliador, mediador o árbitro para buscar una solución
17 satisfactoria del asunto en disputa.
- 18 n) **Laud:** Decisión o determinación final escrita emitida conforme a derecho por el
19 Comisionado o árbitro designado que resuelve en su totalidad y pone fin a todas las
20 controversias sometidas por las partes en un Acuerdo de Sumisión en el procedimiento
21 de arbitraje contenido en los convenios colectivos. De las partes no poder ponerse de
22 acuerdo de cuáles son las controversias a resolverse, el Comisionado y/o el árbitro
23 designado determinará cuales son las controversias a resolver.
- 24 o) **Municipio:** El Municipio Autónomo de San Juan.
- 25 p) **Negociación Colectiva:** La Negociación Colectiva es la obligación mutua entre el
26 Municipio y una Organización Sindical para reunirse en horas razonables y actuar de
27 buena fe con respecto a quejas y agravios, salarios, beneficios marginales, tipos de

- 1 paga, horas de trabajo o cualesquiera otras condiciones y términos de trabajo de los
2 empleados del Municipio que no estén exceptuados de la negociación mediante una
3 disposición en las Ordenanzas identificadas en la Sección 2 anterior.
- 4 q) **Negociación de Buena Fe:** Implica la obligación mutua de, al ser requerido por el
5 Municipio o una organización sindical, personalmente reunirse y continuar reuniéndose
6 por el periodo de tiempo necesario y razonable para intercambiar información, opiniones
7 y propuestas. Este periodo debe incluir tiempo adecuado para la resolución de impasses.
8 Las partes negociantes deben hacer esfuerzos para llegar a acuerdos en materias dentro
9 el alcance de la representación sindical antes de la adopción del presupuesto final del
10 Municipio para ese próximo año. La obligación de negociar de buena fe no tiene el efecto
11 de imponer a ninguna de las partes la obligación de llegar a un acuerdo o una concesión.
- 12 r) **Organización Sindical:** Cualquier organización constituida para la Negociación Colectiva
13 de las condiciones laborales de empleados, certificada por el Comisionado conforme a
14 estos procedimientos.
- 15 s) **Periodo de Prohibición:** Periodo comprendido desde el 1 de julio del año calendario en
16 que se celebre una Elección General y el 15 de enero del año calendario inmediatamente
17 posterior a tal evento, o los tres (3) meses anteriores a cualquier consulta sobre el
18 estatus político de Puerto Rico, durante el cual no se podrán llevar a cabo negociaciones
19 de convenios colectivos.
- 20 t) **Principio de Mérito:** Un compromiso de gestión pública que asegura transacciones de
21 personal donde todos los empleados de carrera deben ser seleccionados, adiestrados,
22 ascendidos y retenidos en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad, sin
23 discriminación por razones de raza, color, sexo, orientación sexual, identidad de género,
24 nacimiento, edad, origen o condición social, discapacidad física, discapacidad mental,
25 condición de veterano, ni por sus ideas, afiliación o creencias políticas o religiosas, ni
26 alguna otra prohibida por ley. La antigüedad será un factor en los casos en los que exista
27 igualdad de capacidad o idoneidad.

- 1 u) **Queja, Querella o Agravio:** cualquier reclamación que tenga la Unión y/o cualquier
2 empleado(a) incluido(a) en la unidad apropiada o el Municipio por una alegada violación,
3 controversia o desacuerdo en la interpretación de cualquier cláusula, disposición, artículo
4 de los acuerdos, estipulaciones o convenios que hayan sido negociados por las partes;
5 o cualquier controversia o desacuerdo con cualquier acción disciplinaria impuesta a
6 algún(a) empleado(a) por el Municipio.
- 7 v) **Representante Exclusivo:** Una Organización Sindical que ha sido certificada por el
8 Comisionado para negociar en representación de todos los empleados comprendidos en
9 una Unidad Apropiada, debido a que obtuvo la mayoría de los votos de los empleados
10 comprendidos de tal unidad por medio de una elección secreta.
11 El Representante Exclusivo tiene el deber de representar los intereses de todos los
12 Empleados Cubiertos en la Unidad Apropiada que representa, sin discriminación y sin
13 tomar en cuenta la membresía.
- 14 w) **Revisión judicial:** Revisión del Laudo emitido por el Comisionado y/o árbitro designado
15 por el Tribunal de Primera Instancia, Sala Superior de San Juan, presentada por
16 cualquiera de las partes dentro del término jurisdiccional de treinta (30) días.
- 17 x) **Supervisor:** Cualquier empleado que, ejerciendo su discreción, tenga la autoridad de
18 hacer recomendaciones relacionadas con la imposición de medidas disciplinarias; o que
19 tenga la responsabilidad habitual de asignar o dirigir el trabajo, si tales responsabilidades
20 surgen por ley, ordenanza, reglamento o de la disposición de su empleo,
21 independientemente de que su nombramiento sea de carrera, confidencial, transitorio,
22 probatorio, temporero, irregular, por día o por contrato.
- 23 y) **Unidad Apropiada:** Son unidades de Negociación Colectiva de Empleados Cubiertos
24 conforme establecidas en estos procedimientos.

25 **Sección 6 - Otras Definiciones Pertinentes:**

- 26 a) **Estipulación** - Se refiere a cualquier contrato o acuerdo entre el patrono y el
27 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 Apropiadadas; Representación Exclusiva (Reglamento – Artículo13.03):

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

1 aptitudes del Comisionado seleccionado pueden incluir una o más de las siguientes:
2 más de cinco (5) años de experiencia trabajando para el Gobierno de Puerto Rico o
3 de los Estados Unidos de América; experiencia sustancial en negociaciones obrero-
4 patronales de convenios colectivos; experiencia como árbitro laboral; experiencia
5 como agente de la Comisión Apelativa del Servicio Público, la Junta de Relaciones
6 del Trabajo o la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo; o con funciones de trabajo
7 tales como la gestión de elecciones sindicales, la investigación de prácticas ilícitas y
8 la realización de arbitrajes, entre otras funciones; que haya ejercido funciones
9 similares a los miembros de una comisión, directores regionales, supervisores,
10 abogados, agentes y otros funcionarios profesionales similares en dichas agencias.

11 **c) Unidades Apropriadas de Negociación**

12 El Municipio reconocerá a los Representantes Exclusivos de todos los Empleados
13 Cubiertos en una Unidad Apropriada. Existirán dos Unidades Apropriadas.

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

16 2) Otra Unidad Apropriada de todos los demás Empleados Cubiertos.

17 **Sección 8- Reconocimiento de una Organización Sindical como Representante Exclusivo**

18 **(Reglamento – Artículo 13.04):**

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

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

22 i) Una Organización Sindical será reconocida como Representante Exclusivo de los Empleados
23 Cubiertos en una Unidad Apropriada cuando demuestre mediante Endosos o Tarjetas de
24 Autorización que la mayoría de los Empleados Cubiertos de tal Unidad Apropriada deseen ser
25 representados por tal Organización Sindical para fines de Negociación Colectiva. El
26 Comisionado verificará la suficiencia y validez de los endosos sometidos por la Organización

1 Sindical peticionaria, los cuales deben haber sido otorgados y suscritos con posterioridad a la
2 vigencia de este reglamento.

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

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

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

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

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

26 iii) La Organización Sindical que peticione primero podrá solicitar que la elección para elegir el
27 Representante Exclusivo de la Unidad Apropiaada se efectué mediante correo o por urnas en

1 centros de trabajo. El Comisionado decidirá cuál de los dos métodos será utilizado para realizar
2 la elección.

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

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

19 vi) El Comisionado certificara como Representante Exclusivo de los Empleados Cubiertos de
20 la Unidad Apropriada para la cual se celebre la elección a la Organización Sindical que obtenga,
21 en voto secreto, el apoyo de la mayoría del total de los Empleados Cubiertos que participen
22 en la elección. Cada Empleado tendrá la oportunidad de elegir la Organización Sindical que
23 desee que lo represente entre los que comparezcan a la elección o escoger la opción de
24 "ninguno". Ninguna Organización Sindical podrá participar de la elección a menos que el
25 Comisionado haya verificado los endosos exigidos. El Municipio permitirá que los empleados
26 usen un tiempo razonable de sus horarios de trabajo para emitir el voto. Cada Organización
27 Sindical que participe en la elección, así como el Municipio, tendrá la oportunidad de contar

1 con un observador presente en cada lugar donde se lleven a cabo las votaciones mientras dure
2 la elección y durante el conteo de los votos.

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

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

11 **c) Representación Exclusiva o Representante Exclusivo**

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

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

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

25 iv) Los Empleados Cubiertos reclutados por el Municipio con posterioridad a la certificación
26 del Representante Exclusivo tendrán treinta (30) días calendario, a partir de la fecha de su
27 reclutamiento, para determinar si no desean ser miembros del Representante Exclusivo. De ser

1 ese el caso, el Empleado Cubierto de nuevo nombramiento tendrá que comunicarle por escrito
2 al (la) Director(a) de la Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales
3 su deseo de no ser representado por el Representante Exclusivo, con copia a diligenciarse en
4 igual fecha al Representante Exclusivo. La Oficina de Administración de Recursos Humanos y
5 Relaciones Laborales le proveerá a los Empleados Cubiertos copia de la certificación del
6 Representante Exclusivo.

7 v) El Representante Exclusivo tendrá derecho a un reconocimiento imperturbable como tal
8 representante por un mínimo de dos (2) años posterior a la fecha de la certificación. De ahí en
9 adelante, el reconocimiento como Representante Exclusivo continuara, pero puede ser
10 objetado por otra Organización Sindical presentando una petición para retirar la certificación o
11 una petición de elecciones. Una petición de este tipo se podrá presentar durante el término de
12 vigencia de cualquier Convenio Colectivo de trabajo, sin embargo, solamente se hará entre los
13 noventa (90) y sesenta (60) antes de la culminación del convenio o los días sesenta (60) y
14 noventa (90) luego de haberse firmado un nuevo Convenio Colectivo.

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

24 **d) Cargos por Servicios**

25 i) Los Empleados Cubiertos de Una Unidad Apropiaada que escojan no afiliarse al Represente
26 Exclusivo pagarán a éste el cargo por servicio de cincuenta por ciento (50%) de la cuota
27 regular. Ellos también tendrán que observar las disposiciones del Convenio Colectivo de trabajo

1 en cuanto a los procedimientos, tales como quejas, agravios y arbitraje; y también estarán
2 sujetos, en igual medida, a las disposiciones del Convenio Colectivo en cuanto a salarios,
3 beneficios marginales y condiciones de empleo.

4 **Sección 9-Neutralidad Municipal (Reglamento – Artículo 13.05):**

5 El Municipio ha aceptado que la decisión de ser representado por una Organización Sindical es
6 una decisión que los Empleados Cubiertos tienen que tomar por sí mismos, por lo cual el
7 Municipio y su personal de confianza y de supervisión se mantendrán neutrales en todo
8 momento. Tal personal del Municipio no alentará ni desalentará la membresía en Organización
9 Sindical alguna o tomara una postura para alentar o desalentar la Representación Exclusiva de
10 los Empleados Cubiertos y estos no serán discriminados por discutir o expresar durante
11 periodos no laborables sus puntos de vista sobre su representación, las Organizaciones
12 Sindicales o asuntos relacionados con su trabajo. El Comisionado podrá proveer remedios a
13 cualquier violación de esta sección.

14 **Sección 10 - Proceso de Descertificación (Reglamento – Artículo 13.06):**

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

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

- 1 ii) Promover o incitar, o realizar actos de sabotaje o la destrucción de instalaciones, equipos o
2 materiales de una dependencia, oficina o estructura del Municipio.
- 3 iii) Promover o incitar a que se cometan, o cometer delitos de violencia contra la persona o
4 contra la propiedad, o delito contra la reputación y la integridad moral de funcionarios
5 municipales o representantes del Municipio en una negociación.
- 6 b) Recibida una solicitud de descertificación, el Comisionado realizará la
7 investigación correspondiente y, si encontrare que existen razones para creer
8 que los hechos imputados al Representante Exclusivo sindical o a alguno de
9 sus miembros han sido cometidos, señalara prontamente una vista formal en
10 la cual las partes deberán tener amplia oportunidad de ser escuchados, de
11 presentar cualquier clase de evidencia y de controvertir la de la parte
12 contraria. Si concluyere que los hechos imputados han sido cometidos, el
13 Comisionado descertificara al Representante Exclusivo e impondrá, además,
14 el pago de una suma como indemnización, tomando en consideración los
15 daños materiales causados y los perjuicios ocasionados al servicio público.
- 16 c) La persona que alegue que el Representante Exclusivo o alguna de sus
17 integrantes incurrió en conducta prohibida, debe presentar sus alegaciones al
18 Comisionado por escrito dentro de un (1) año desde la comisión del acto
19 prohibido. Los integrantes de la directiva del Representante Exclusivo que
20 haya sido descertificada por haber incurrido en conducta prohibida y cualquier
21 otra persona que haya estado involucrada en un acto que motive la
22 descertificación del Representante Exclusivo, estarán impedidos de ocupar
23 puestos en cualquier Organización Sindical certificada por el Comisionado por
24 el término de cinco (5) años a partir de la fecha de descertificación.
- 25 d) Al descertificar un Representante Exclusivo, cualquier Organización Sindical
26 certificada por el Comisionado podrá solicitar ser certificada como

1 Representante Exclusivo, iniciando los procedimientos establecidos para
2 obtener tal certificación conforme dispuesto en estos procedimientos.
3 e) De elegirse un Representante Exclusivo antes de la expiración de un Convenio
4 Colectivo, el mismo registrará las relaciones obrero-patronales entre el Municipio,
5 el Representante Exclusivo y los Empleados Cubiertos hasta la fecha de su
6 expiración.

7 **Sección 11- Derechos de los Empleados Cubiertos (Reglamento – Artículo 13.07):**

- 8 a) Los empleados cubiertos tienen el derecho a unirse, participar o involucrarse
9 en actividades en nombre de una organización sindical. Los Empleados
10 Cubiertos no sufrirán interferencia, restricción o coacción por parte del
11 Municipio o de una Organización Sindical, a favor o en contra de las
12 Organizaciones Sindicales. Las violaciones pueden resultar en acciones
13 disciplinarias recomendadas por el Comisionado.
14 b) Los empleados cubiertos podrán comunicarse entre sí y con los representantes
15 de las Organizaciones Sindicales. También podrán recibir y distribuir literatura
16 u hojas sueltas sobre las Organizaciones Sindicales durante periodos no
17 laborables y mientras estén en áreas en las cuales no se esté realizando
18 trabajo. La distribución de literatura y la celebración de actividades por parte
19 de las Organizaciones Sindicales para recabar el apoyo de los Empleados
20 Cubiertos, en ningún momento podrán interrumpir las labores y el buen
21 funcionamiento del Municipio.

22 **Parte III**
23 **La Negociación Colectiva**

24 **Sección 12 – El Convenio Colectivo (Reglamento – Artículo 13.08):**

25 **a) Propósito**

26 El propósito de la negociación colectiva es llegar a acuerdos por escrito que regulen
27 los términos y condiciones de empleo, establecer un proceso efectivo de relaciones

1 obrero-patronales para mejorar la calidad de los servicios, y crear un mecanismo para
2 la comunicación entre los Empleados Cubiertos, el Municipio y las Organizaciones
3 Sindicales con el propósito de lograr un trabajo en equipo de una manera más eficaz.
4 Estas disposiciones no menoscabarán de forma alguna el principio de mérito.

5 **b) Alcance**

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

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

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

22 No serán negociables los siguientes asuntos:

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

25 ii) Todo asunto que niegue o defraude el principio de mérito o el de no discriminación en las
26 transacciones de personal en el servicio público de carrera.

- 1 iii) Los procedimientos y contenidos de exámenes de solicitantes de empleo y el requerimiento
2 de que no se discrimine contra estos, por las razones expuestas en el ordenamiento jurídico
3 vigente.
- 4 iv) La creación y clasificación de los puestos y su ubicación dentro de la organización del
5 Municipio, la descripción de los deberes y responsabilidades de los puestos.
- 6 l) El reclutamiento, dirección y supervisión de los empleados.
- 7 vi) El contenido, alcance y participación de adiestramientos de iniciativa patronal.
- 8 vii) La función administrativa y gerencial de las condiciones de trabajo.
- 9 viii) La administración y contratación de beneficios de retiro y asociación.
- 10 ix) La aportación patronal a planes médicos en exceso de lo establecido por ley.
- 11 x) El establecimiento de normas de compensación extraordinaria, eficiencia, productividad y
12 calidad.

13 **c) Procedimiento**

- 14 i) El Municipio y el Representante Exclusivo se reunirán en días y a horas razonables para
15 negociar de buena fe, con la determinación sincera de llegar a un acuerdo que constará por
16 escrito. Las partes podrán nombrar comités negociadores para que las orienten o representen
17 en la negociación colectiva.
- 18 ii) El Municipio comenzará las negociaciones con el Representante Exclusivo dentro del periodo
19 de treinta (30) días calendario siguiente a la fecha en que la Alcaldesa o el Alcalde reciba la
20 solicitud escrita de negociación por parte del Representante Exclusivo. El Representante
21 Exclusivo deberá someter junto a la solicitud de negociación una propuesta de Convenio
22 Colectivo. El Comisionado retendrá el poder para remediar cualquier violación de las partes de
23 negociar de buena fe. Cualquier decisión del Comisionado será vinculante.
- 24 iii) Toda queja, agravio o controversia que surja de un Convenio Colectivo negociado entre las
25 partes se resolverá a través de los mecanismos establecidos en el Convenio Colectivo para la
26 resolución de quejas y agravios.

- 1 iv) Todo acuerdo entre el Representante Exclusivo y el Municipio incluirá los procedimientos
2 para la resolución de quejas y agravios, incluyendo el arbitraje, que puede surgir durante la
3 vigencia del convenio, incluyendo las controversias sobre la aplicación e interpretación de sus
4 cláusulas.
- 5 v) En la eventualidad de que surja un conflicto entre las políticas de personal del Municipio u
6 otros reglamentos, y un Convenio Colectivo negociado de acuerdo con este Reglamento, el
7 Convenio Colectivo prevalecerá sobre las políticas y reglamentos de personal, en la medida
8 que sea consecuente con la Ley de Municipios Autónomos y cualquier otra ley u ordenanza
9 que corresponda, promulgada por el Estado libre Asociado de Puerto Rico o la Legislatura
10 Municipal de San Juan.
- 11 vi) Los Convenios Colectivos firmados en virtud de estas disposiciones no podrán tener una
12 vigencia mayor de tres (3) años. La vigencia del Convenio Colectivo podrá ser extendida
13 mientras dure la negociación, sujeto que se firme un acuerdo entre las partes a tales fines y
14 de conformidad con los términos provistos en el convenio.
- 15 Las partes podrán incluir en la extensión el procedimiento para atender quejas y agravios,
16 excluyendo las disposiciones sobre asuntos económicos, siempre y cuando sea por un tiempo
17 definido y limitado.
- 18 vii) Ninguna elección de representación será procesada mientras esté pendiente un
19 procedimiento de arbitraje en el cual se alegue negativa a negociar.

20 **d) Resolución de Disputas**

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

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

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

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

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

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

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

1 viii) La decisión o laudo del árbitro será final y vinculante y de conformidad con la ley y el
2 derecho vigente. Los únicos laudos de arbitraje que se podrán impugnar serán aquellos en que
3 se demuestre que: (1) están en violación de la legislación o jurisprudencia vigente; (2) fueron
4 otorgados mediante corrupción fraude u otros medios indebidos; (3) fueron arbitrarios y
5 caprichosos, dado que no hay evidencia en el expediente que apoye el resultado del laudo; o
6 (4) cuando el laudo no tomó en cuenta los factores mencionados en la subdivisión (vi) anterior.
7 ix) El árbitro tendrá amplios poderes para designar remedios y adjudicar las controversias que
8 les planteen las partes, inclusive la imposición de costas y gastos, entre otros.

9 **Sección 13 – Prohibiciones y Prácticas Ilícitas (Reglamento – Artículo 13.09):**

10 i) Se prohíbe participar o inducir a los miembros de una organización sindical o cualquier otro
11 grupo de empleados del sector público, ya fuere por una persona en su carácter individual o
12 por una organización Sindical, a que decreten o participen en una huelga. Aquellos empleados
13 que participen en una huelga, podrán ser destituidos conforme a las disposiciones
14 reglamentarias que el Municipio promulgue sobre acciones disciplinarias.

15 ii) Se prohíbe la negociación de convenios colectivos durante períodos de prohibición.

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

21 iv) Se prohíbe al Municipio intervenir, restringir, ejercer coerción, o participar en la formación
22 de cualquier organización sindical, o intente, intervenir, restringir, ejercer coerción o contribuir
23 a una organización con ayuda económica o de cualquier otra clase. Disponiéndose que no se
24 prohibirá al Municipio deducir suma alguna de dinero de salario, ganancias o ingresos de un
25 empleado para el pago de cuotas a una organización obrera cuando tal deducción sea requerida
26 en virtud de los términos de un convenio colectivo perfeccionado entre el Municipio y una
27 organización obrera que sea el representante exclusivo de una unidad apropiada, cubierta por

tal convenio según lo provisto por el Sección 8 (Reglamento- Artículo 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 (Reglamento-Artículo 13.10):

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

1 informes financieros de la organización en tiempo y lugar razonables, previa
2 notificación.

3 h) Garantía de que se circule anualmente a la matricula un informe general de las
4 operaciones del representante exclusivo, así como su hoja de balance, certificadas por
5 un contador público autorizado o un contador o por el Negociado de servicios a
6 Uniones obreras del departamento del Trabajo y Recursos Humanos dentro de los
7 ciento veinte (120) días siguientes al cierre de sus operaciones anuales.

8 i) El derecho a comparecer como testigo en cualquier procedimiento judicial,
9 administrativo o legislativo y hacer peticiones a la Legislatura Municipal o Legislatura
10 de Puerto Rico , comunicarse con cualquier legislador municipal o estatal, sin
11 exponerse a sanción o penalidad alguna por el Representante Exclusivo.

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

17 **Sección 15 – Clausula de Transición (Reglamento-Articulo 13.11):**

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

23 **Parte IV**
24 **Procedimientos para la Clarificación de Unidad Apropriada**

25 **Sección 16 – Quiénes pueden radicar la Petición:**

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

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

6 **Sección 17– Contenido de la Petición:**

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

9 La petición contendrá:

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

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

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

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

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

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

26 **Sección 18 – Momento de radicar la Petición:**

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

El proceso de clarificación se utiliza para añadir a una Unidad Apropriada 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 Apropriada 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 Apropriada.
- b) Ciertos puestos que antes estaban excluidos de la Unidad Apropriada 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 específica de empleos o puestos, por lo que el puesto no fue incluido en la definición original de la Unidad Apropriada.

El procedimiento de clarificación no podrá utilizarse para situaciones en que meramente exista una invasión de las funciones de la Unidad Apropriada. 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 Apropriada podrá ser retirada por el peticionario en cualquier momento. Pero luego de celebrarse cualquier reunión a vista para la discusión de

1 los méritos de la petición, ésta solo podrá retirarse con el consentimiento unánime de todas
2 las partes, y bajo los términos que establezca el Comisionado.

3 **Sección 21- Intervención:**

4 Luego de radicada y notificada una petición para la Clarificación de Unidad Apropriada, el
5 Municipio y cualquier Organización Sindical, empleados o grupo de empleados que tenga
6 interés en expresarse sobre el alcance y composición de la Unidad Apropriada en cuestión
7 podrá solicitar su intervención. El término para solicitar la intervención será de quince (15)
8 días calendario, contados a partir de la fecha de la notificación de la petición.
9 Toda solicitud de intervención será radicada en la Oficina del Comisionado de Asuntos
10 Sindicales dentro del término antes indicado. El peticionario vendrá obligado a notificar su
11 solicitud a todas las partes y así lo certificará por escrito.

12 **Sección 22 - Determinación de la Unidad Apropriada:**

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

- 16 a) Plan de reorganización, la resolución o cualquier otro documento del que surja la
17 composición de la unidad apropiada.
- 18 b) Organigrama, incluyendo todos los departamentos, divisiones, oficinas e instalaciones
19 físicas.
- 20 c) Plan de Clasificación y Retribución existente, incluyendo las especificaciones de las
21 clases.
- 22 d) Lista en orden alfabético de todos los empleados que ocupan puestos en la unidad
23 descrita en la petición y su clasificación.
- 24 e) Cualquier otro documento que antes de vencer el término previamente dispuesto, el
25 Comisionado requiera al Municipio.

26 La Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales levantará un récord completo de todos los
27 hechos relevantes a la petición para que el Comisionado pueda determinar cuál debe ser la

composición de la Unidad Apropiaada. 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 asunto relacionado con la petición.

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

En los casos de Clarificación de Unidad Apropiaada, 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 Apropiaada.

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.

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

4 **Parte V** 5 **Procedimiento de Adjudicación de Quejas y Agravios**

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

11 **Sección 25 – Propósito**

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

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

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

- 1 d) El proceso de quejas y agravios se ventilará ante el Comisionado de Asuntos Sindicales
2 o ante un árbitro designado por éste.
- 3 e) No se puede radicar asuntos ya resueltos o juzgados por este o cualquier otro foro, y
4 tampoco se puede radicar querellas por asuntos que se estén a la vez dilucidando en
5 otro foro.

6 **Sección 26 - Inicio del Procedimiento**

- 7 a) Las solicitudes para la adjudicación de quejas y agravios se podrán iniciar únicamente
8 de las dos siguientes formas:
- 9 1. por acuerdo de ambas partes de conformidad con un convenio colectivo; o
10 2. a solicitud de una de las partes que suscribió un convenio colectivo.
- 11 b) Luego de radicada una solicitud por la organización sindical certificada, si el
12 empleado no interesa estar representado por aquélla, podrá comparecer por sí solo
13 o con su abogado privado únicamente si obtiene la aprobación del representante
14 exclusivo y del Municipio. La intención del empleado, así como la anuencia de la
15 organización sindical y del Municipio, deberán constar por escrito.
- 16 c) Las solicitudes de arbitraje serán única y exclusivamente para resolver
17 controversias reales y finales, no hipotéticas, académicas, o transitorias.
- 18 d) El arbitraje no se utilizará para resolver controversias de clarificación de unidades
19 apropiadas.
- 20 e) Las partes deben observar los términos para la radicación según sean establecidos en
21 el Procedimiento de Quejas y Agravios contenidos en los convenios colectivos.

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

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

- 1 b) Copia de la solicitud deberá ser notificada por el solicitante a la otra parte en el
2 procedimiento no más tarde del día laborable siguiente a la radicación de la
3 misma en la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales. Dicha notificación
4 preferiblemente debe hacerse por correo electrónico. De no ser posible la notificación
5 electrónica y así certificarse las razones se hará por el servicio de correo regular.
- 6 c) Las partes deberán registrar una dirección de correo electrónico en la Oficina del
7 Comisionado, por la cual recibirán todas las notificaciones de la Oficina del
8 Comisionado.

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

- 10 a) Si la solicitud no fue radicada por acuerdo mutuo, la parte contra quien se radica podrá
11 someter una contestación a la misma, dentro de los próximos cinco (5) días
12 laborables siguientes a su recibo.
- 13 b) Este plazo será prorrogable únicamente mediando justa causa para ello.
- 14 c) La contestación deberá exponer la posición en cuanto a la controversia planteada
15 y los remedios solicitados y las defensas afirmativas correspondientes así como hacer
16 referencia y suministrar copia de las disposiciones del convenio colectivo invocadas,
17 si éstas fueran distintas a las radicadas con la solicitud.
- 18 d) La parte que radique la contestación deberá notificar copia de ésta a la parte
19 contraria. La radicación se podrá hacer mediante presentación personal en la Oficina
20 del Comisionado o mediante correo electrónico designado por el Comisionado para la
21 radicación de escritos.
- 22 e) Copia de la contestación deberá ser notificada por el solicitante a la otra parte en el
23 procedimiento no más tarde del día laborable siguiente a la radicación de la
24 misma en la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales. Dicha notificación
25 preferiblemente debe hacerse por correo electrónico. De no ser posible la notificación
26 electrónica y así certificarse las razones se hará por el servicio de correo regular.

27 **Sección 29 - Designación de un Mediador**

- 1 a) Una vez recibida una solicitud de arbitraje de quejas y agravios, el Comisionado
2 determinará si es apropiado auscultar con las partes sobre la conveniencia de
3 someter la misma ante un Mediador. Si de la consulta a las partes surge que están
4 de acuerdo en que se designe a un Mediador, se procederá de conformidad.
- 5 b) Las partes deberán proveerle al Mediador todos los documentos que éste solicite y
6 deberán reunirse en los lugares, días y horas que éste señale.
- 7 c) Toda información, ya sea verbal o documental provista a un Mediador, será
8 confidencial y su contenido no será divulgado a persona o entidad alguna.
- 9 d) Conclusión de la Mediación:
- 10 El proceso de mediación podrá darse por terminado en cualquier momento, por
11 cualquiera de las partes involucradas o por el Mediador. Una vez las partes se
12 hayan acogido al proceso de mediación, éste podrá concluir por cualquiera de
13 las razones siguientes:
- 14 1. las partes lograron un acuerdo;
15 2. las partes no lograron un acuerdo;
16 3. una o ambas partes se retiran del proceso;
17 4. cuando, a juicio del Mediador, el proceso no está resultando de beneficio.
- 18 e) La función del Mediador será ayudar a las partes a resolver la controversia
19 mediante un acuerdo voluntario. El Mediador podrá celebrar reuniones conjuntas
20 o separadas, según estime conveniente, en interés de lograr una solución rápida
21 y satisfactoria para las partes. Una vez el caso es referido a un Mediador, éste tendrá
22 un período de quince (15) días para ayudar a las partes a llegar a un acuerdo.
23 Concluido dicho período sin que las partes hayan llegado a un acuerdo, el Mediador
24 podrá recomendar al Comisionado que proceda con el caso en arbitraje. De las partes
25 llegar a un acuerdo, éstas firmarán una estipulación, la cual será obligatoria para las
26 partes. La misma constituirá el retiro y el cierre con perjuicio y archivo del caso en
27 arbitraje.

1 **Sección 30 - Designación del Árbitro**

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

5 **Sección 31 - Recusación o Inhibición del Árbitro**

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

8 1. El parentesco de consanguinidad o afinidad dentro del cuarto grado con
9 cualquiera de las partes o sus representantes.

10 2. Haber expresado, antes de quedar el caso sometido, definitiva opinión o
11 creencia sobre la adjudicación de la controversia, salvo que haya mediado una
12 solicitud de ambas partes al respecto.

13 3. Por estar interviniendo en el procedimiento ante él una persona natural que le haya
14 facilitado o gestionado un préstamo, o una persona jurídica que le haya facilitado
15 o gestionado un préstamo en el que no se hayan dispensado las garantías o
16 condiciones usuales.

17 4. Por haber existido entre el Árbitro y las partes, sus representantes o el
18 querellante, una relación comercial, profesional, de patrono y empleado, o de
19 trabajo o estudio. Se exceptúan las relaciones del Árbitro en el ejercicio de sus
20 funciones con las partes o sus representantes.

21 5. Cuando exista cualquier otra causa que pueda razonablemente arrojar dudas sobre
22 su imparcialidad o que tienda a minar la confianza pública en el foro de arbitraje.

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

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

- 1 d) Las solicitudes deberán radicarse en la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales
2 y deberán contener una descripción detallada de los hechos y la razón que da base a
3 la misma.
- 4 e) El Comisionado determinará, si a su juicio, procede la recusación o no.
5 De no proceder la recusación, a juicio del Comisionado, el Árbitro designado será
6 quien atienda la controversia planteada.
- 7 f) De proceder la recusación, a juicio del Comisionado, éste designará otro Árbitro y
8 notificará a las partes sobre el nuevo Árbitro designado.
- 9 g) No procederán las solicitudes de recusación instadas directamente ante el Árbitro,
10 después de comenzar la vista, salvo en circunstancias excepcionales.
- 11 h) De haber una solicitud excepcional de recusación ante un Árbitro, éste resolverá
12 dicha solicitud. Si su determinación es que no se va a inhibir, continuará con los
13 procedimientos según pautados. Si su determinación es que debe inhibirse, referirá el
14 asunto al Comisionado, quien tomará la decisión final con relación al asunto.

15 **Sección 32 - Comunicaciones Escritas**

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

19 **Sección 33 - Conferencia con Antelación a la Vista**

- 20 a) El Comisionado o el Árbitro podrá comunicarse con los representantes de las partes,
21 preferiblemente por teléfono o correo electrónico, para explorar y resolver asuntos
22 procesales que puedan acelerar los procedimientos de arbitraje. Los asuntos a ser
23 dialogados en dicha conferencia incluirán entre otros los siguientes:
- 24 1. un estimado de la duración de la vista, y el número aproximado de testigos que
25 las partes interesan presentar;
- 26 2. las controversias relacionadas con la producción de documentos;
- 27 3. estipulaciones de hecho o de documentos;

- 1 4. la necesidad de que se transcriba la vista de arbitraje; y
- 2 5. cualquier otro asunto necesario para la resolución justa, rápida y económica de
- 3 la controversia.
- 4 b) El Comisionado o el Árbitro podrá emitir las órdenes verbales o escritas que estime
- 5 procedentes para un manejo rápido de los asuntos considerados en la conferencia.
- 6 c) El Comisionado o Árbitro podrá solicitar a las partes que antes de la celebración de la
- 7 Conferencia con Antelación a la Vista se reúnan, redacten y radiquen un Informe
- 8 Conjunto de Conferencia con Antelación a la Vista.

9 **Sección 34 - Señalamiento de la Vista de Arbitraje**

- 10 a) Se notificará a las partes, ya sea por correo electrónico o en su defecto por correo
- 11 regular, con no menos de quince (15) días laborables de antelación a la fecha de la
- 12 vista la fecha, hora y sitio de la celebración de la vista.
- 13 b) Las vistas se celebrarán generalmente en los salones de audiencia que para ese fin
- 14 disponga el Comisionado, pero podrán celebrarse en cualquier otro lugar sujeto a la
- 15 discreción del Comisionado o del Árbitro, previa notificación a las partes.
- 16 c) Las partes deberán comparecer a la vista debidamente preparadas con toda la prueba
- 17 oral y documental necesaria, incluyendo copia del convenio colectivo.
- 18 d) Las citaciones de testigos y requerimientos de documentos se harán de conformidad
- 19 con la Sección 58 y Sección 61 de los Procedimientos de la Oficina del Comisionado
- 20 de Asuntos Sindicales.

21 **Sección 35 - Aplazamientos o Suspensiones, Incomparecencias y Tardanzas**

- 22 a) Toda solicitud de aplazamiento o suspensión deberá someterse por escrito por lo
- 23 menos cinco días laborables con antelación a la fecha de la vista, salvo en
- 24 circunstancias extraordinarias; deberá contener las razones para la suspensión o
- 25 aplazamiento; y deberá notificarse en igual fecha a la otra parte. La solicitud también
- 26 deberá contener sugerencias de tres fechas alternas, para las cuales todas las partes

1 estén disponibles. Si no hay acuerdo de fechas alternas, la solicitud deberá así
2 indicarlo. Solo se suspenderá una vista por justa causa.

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

- 6 1. proceder al cierre del caso con perjuicio;
7 2. proceder con la celebración de la vista y emitir su laudo sólo a base de la prueba
8 presentada;
9 3. tomar la acción que estime apropiada, consistente con la más rápida y efectiva
10 disposición de la controversia.

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

15 **Sección 36 - Acuerdo de Sumisión**

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

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

24 **Sección 37 - La Vista de Arbitraje**

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

- 1 b) Las Reglas de Evidencia y de Procedimiento Civil de los tribunales no serán de
2 estricta aplicación, excepto las que se refieren a los privilegios y/o para mantener el
3 orden de la presentación de la prueba, o para
- 4 c) Las ofertas de transacción no podrán constituir prueba.
- 5 d) Las resoluciones del Comisionado o del Árbitro serán finales en cuanto a la admisibilidad
6 de evidencia o sobre cualquier otro asunto procesal.
- 7 e) El Comisionado o el Árbitro tomará juramento a todo testigo.
- 8 f) El Comisionado o el Árbitro podrá interrogar a cualquier testigo y podrá solicitar que
9 cualquiera de las partes produzca la evidencia documental que se estime necesaria
10 para resolver la controversia.
- 11 g) Cuando una de las partes introduzca evidencia documental, simultáneamente
12 deberá entregar copia de la misma a la otra. Cada pieza de evidencia presentada por
13 cualquiera de las partes será marcada por el Comisionado o por el árbitro como Exhibit
14 o Identificación, según proceda, de la parte que la introduzca.
- 15 h) El Comisionado o el Árbitro podrá excluir de la sala a cualquier persona o testigo
16 cuando a su juicio dicha exclusión sea necesaria para mantener el orden y la armonía
17 en el procedimiento o sea necesario para poder tomar una decisión imparcial.
- 18 i) Todas las vistas serán grabadas por el Comisionado o el Árbitro. Esta será la
19 única grabación oficial del procedimiento. Sin embargo, el Comisionado o el
20 Árbitro podrá permitir a cualquier parte grabar el procedimiento.
- 21 j) Si una parte interesa que se transcriba la vista, deberá solicitarlo al Comisionado o
22 al Árbitro no más tarde de cinco (5) días luego de haber terminado la misma, y pagar
23 los costos de la transcripción antes de que se le haga entrega de la misma.

24 **Sección 38 – Alegatos**

- 25 a) Cuando una o ambas partes soliciten al Comisionado o al Árbitro un término para la
26 radicación de alegatos, o cuando éste así lo requiera de las partes, éstas deberán
27 someter original y copia del alegato al Comisionado o al Árbitro. Deberá, a su vez

1 y en igual fecha, notificar copia a la otra parte. No habrá derecho a radicar réplica a
2 los alegatos.

3 b) Los alegatos se radicarán no más tarde de siete (7) días laborables, luego de haber
4 concluido la vista de arbitraje. El Comisionado o el Árbitro podrá extender este
5 término hasta un máximo de siete (7) días laborables adicionales, cuando existan
6 causas que así lo justifiquen, sujeto a que la prórroga se solicite por lo menos
7 dos días antes del vencimiento del plazo, y que se notifique a la otra parte.

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

13 **Sección 39 - Laudo**

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

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

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

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

- 1 e) En casos de medidas disciplinarias, no será responsabilidad del Comisionado o del
2 Árbitro imponer la acción disciplinaria, sino confirmar, modificar o revocar la acción
3 tomada por el patrono.
- 4 f) El laudo podrá proveer para el reembolso, por una de las partes a la otra, de
5 costas, gastos y honorarios, según el Comisionado o el Árbitro lo estime apropiado.
- 6 g) El Comisionado o el Árbitro podrá solicitar a las partes un desglose de las costas, gastos
7 y honorarios.
- 8 h) En la eventualidad de que luego de comenzar el procedimiento de arbitraje las
9 partes lleguen a un acuerdo final que resuelva la controversia sujeta a arbitraje,
10 éstas presentarán dicho acuerdo por escrito al Comisionado o al Árbitro, o lo harán
11 constar para el récord durante la vista. El Comisionado o el Árbitro emitirá una
12 Resolución conteniendo dichos acuerdos, lo cual constituirá base suficiente para cerrar
13 el caso con perjuicio.
- 14 i) Las resoluciones emitidas por el Comisionado o el Árbitro de conformidad con lo antes
15 dicho, tendrán la misma fuerza y vigor que un laudo.
- 16 j) El laudo será emitido dentro de treinta (30) días siguientes a la terminación de la vista
17 de arbitraje, excepto que dicho término sea debidamente prorrogado.

18 **Sección 40 - Modificación del Laudo**

- 19 a) Cualquier parte que desee que se corrija cualquier error clerical, tipográfico, técnico
20 o de cómputos podrá, no más tarde de siete (7) días laborables de haber recibido el
21 laudo, solicitarle al Comisionado o al Árbitro la corrección del laudo.
- 22 b) El Comisionado o el Árbitro podrá corregir el laudo, o emitir una fe de errata, si lo
23 estima pertinente, pero no podrá reconsiderar los méritos del caso o parte del mismo.

24 **Sección 41 - Finalidad de los Laudos**

- 25 a) El laudo emitido por el Comisionado o el Árbitro será final y obligatorio para las partes
26 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.

5 **Sección 42 – Revisión Judicial**

6 Conforme lo establecido en la Sección 12 (d)(viii) [Reglamento Artículo 13.08] y siempre y
7 cuando que el Convenio Colectivo provea para ello, una parte adversamente afectada por un
8 Laudo de Arbitraje del Comisionado podrá presentar un recurso de revisión judicial ante la Sala
9 Superior de San Juan del Tribunal de Primera Instancia, dentro de un término de treinta (30)
10 días contados a partir de la fecha del archivo en autos de copia de la notificación del Laudo.

11 **Parte VI**
12 **Procedimiento de Conciliación y Arbitraje**

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

14 Sección 43 - Propósito

15 El procedimiento de conciliación y arbitraje obligatorio se utilizará para resolver un
16 estancamiento durante la negociación de un convenio colectivo.

17 Sección 44 - Notificación de los Estancamientos

18 a) El Municipio, el representante exclusivo o ambos, podrán notificar al Comisionado
19 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.

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

25 Sección 45 - Designación de Un Conciliador

- 1 a) Una vez recibida la notificación de estancamiento, el Comisionado podrá designar
2 un Conciliador, quien de inmediato iniciará sus gestiones dirigidas a resolver el
3 estancamiento.
- 4 b) Las partes deberán proveerle al Conciliador todos los documentos que éste les
5 solicite y deberán reunirse en los lugares, días y horas que éste señale. Las
6 reuniones de conciliación serán privadas. Las mismas, al igual que toda la información
7 verbal o documental provista a un Conciliador, serán confidenciales y su contenido
8 no será divulgado a persona o entidad alguna.
- 9 c) Transcurridos treinta (30) días desde que se designó al Conciliador sin que se
10 hubiese resuelto el estancamiento, éste podrá recomendar que se designe un
11 panel de Árbitros para que dilucide en forma final y obligatoria el estancamiento.
- 12 d) De determinarse que debe proseguirse con los intentos de conciliación, estos se
13 reanudarán por un término adicional, que no excederá veinte (20) días. De
14 considerarse que lo anterior no procede, se referirá el asunto a arbitraje.

15 **Sección 46 - Inicio del Arbitraje Obligatorio**

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

19 **Sección 47 - Selección del Panel de Árbitros**

- 20 a) El Comisionado preparará una lista de los Árbitros disponibles, la cual enviará a las
21 partes.
- 22 b) Los miembros del panel serán seleccionados de dicha lista de la siguiente
23 manera: uno por la organización sindical, uno por el Municipio y uno entre ambas
24 partes. Si las partes no nombran al tercer Árbitro, recaerá en el Comisionado la
25 responsabilidad de nombrarlo.

26 **Sección 48 - Recusación o Inhibición de Alguno de los Miembros del Panel**

- 1 a) Los motivos de recusación o inhibición serán los establecidos en la Sección 31 de los
2 Procedimientos de la Oficina del Comisionado de Asuntos Sindicales.
- 3 b) De proceder la recusación de uno de los Árbitros designados por alguna de las partes,
4 la parte que seleccionó al mismo seleccionará a otro de la lista de Árbitros,
5 que podrá ser una nueva lista.

6 **Sección 49 - Procedimiento Ante el Panel de Árbitros**

- 7 a) El Panel tendrá amplia facultad para diseñar los procedimientos ante ellos.
8 Tendrá también amplia facultad para, entre otras cosas, citar testigos, ordenar la
9 producción de documentos y señalar vistas, de estimarlo necesario, o proveer para
10 cualquier otro procedimiento que estime apropiado para la solución rápida y eficaz de
11 la controversia.
- 12 b) Los procedimientos que se celebren bajo esta Sección serán privados.

13 **Sección 50 - Quórum Necesario para la Constitución del Panel**

- 14 a) Será necesaria la presencia de los tres Árbitros que constituyen el panel para
15 reunirse; realizar las vistas de arbitraje; deliberar; adoptar acuerdos y resoluciones;
16 y emitir el laudo de arbitraje obligatorio.
- 17 b) El panel será presidido por el Árbitro seleccionado por mutuo acuerdo por las
18 partes, o podrá ser seleccionado por el Comisionado.
- 19 c) La decisión a la cual llegue el panel puede ser por unanimidad o por mayoría.

20 **Sección 51 - Laudo de Arbitraje Obligatorio**

- 21 a) La decisión o laudo del panel será final y firme, obligatorio, conforme a derecho y
22 deberá ajustarse a los parámetros contenidos en las Ordenanzas Núm. 6 y 10, Serie 2013-
23 2014.
- 24 b) El panel de Árbitros deberá emitir su decisión o laudo no más tarde de treinta (30)
25 días, luego de haber concluido los procedimientos ante ellos.

26 **PARTE VII**
27 **Normas Generales Supletorias de Adjudicación**

1 Todos los procedimientos adjudicativos que se ventilen ante el Comisionado se regirán por las
2 siguientes normas, excepto cuando se traten de asuntos cubiertos por otras normas procesales
3 dispuestas en las anteriores secciones de estos Procedimientos de la Oficina del Comisionado
4 de Asuntos Sindicales en cuyo caso estas normas generales serán supletorias. Esta normativa
5 procesal ha sido adoptada de la Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme de Puerto Rico,
6 Ley Núm. 170 del 12 de agosto de 1988, según enmendada (3 L.P.R.A secciones 2101 et.
7 seq.).

8 **Sección 52 - Derechos**

9 En todo procedimiento adjudicativo formal se salvaguardarán los siguientes derechos:

- 10 a) A la notificación oportuna de cualquier querella o reclamo en contra de una parte.
- 11 b) A presentar evidencia
- 12 c) A una adjudicación imparcial.
- 13 d) A que la decisión se base en la totalidad del expediente.

14 **Sección 53 – Iniciación del Procedimiento**

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

18 **Sección 54 – Funcionarios de Adjudicación**

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

21 **Sección 55 – Solicitudes de Investigación o Querellas**

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

- 24 a) Nombre y dirección del solicitante o querellante y del sujeto de investigación o del
25 querellado.
- 26 b) Hechos constitutivos del asunto a investigar o de la violación que se imputa en la
27 querella.

- 1 c) Disposiciones legales o reglamentarias en que se base la solicitud de investigación o
- 2 la querella.
- 3 d) Remedios que se solicitan.
- 4 e) Firma del solicitante o querellante.

5 **Sección 56 – Intervención**

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

- 11 a) Si el interés del solicitante se puede afectar adversamente por el resultado del
- 12 procedimiento adjudicativo.
- 13 b) Si no existen otros remedios en derecho para que el solicitante pueda proteger
- 14 adecuadamente su interés.
- 15 c) Si el interés del solicitante ya está representado adecuadamente por las partes en el
- 16 procedimiento.
- 17 d) Si la participación del solicitante puede extender o dilatar excesivamente el
- 18 procedimiento.
- 19 e) Si la participación del solicitante puede ayudar razonablemente a preparar un
- 20 expediente más completo del procedimiento.
- 21 f) Si el solicitante representa o es portavoz de otros grupos o entidades con interés en
- 22 el procedimiento.
- 23 g) Si el solicitante puede aportar información, pericia, conocimientos especializados o
- 24 asesoramiento técnico que no estaría disponible de otro modo en el procedimiento.

25 El Comisionado deberá aplicar los anteriores criterios de manera liberal y podrá requerir que se
26 le someta información o evidencia adicional para poder emitir la determinación correspondiente
27 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 advirtiéndolo 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 analizará 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

1 a) Los tradicionales mecanismos de descubrimiento de prueba no serán de
2 aplicación en los procedimientos adjudicativos ante el Comisionado, a menos que
3 éste en el ejercicio de su discreción así lo autorice. De ser ese el caso, el
4 Comisionado emitirá por escrito una resolución estableciendo el alcance y
5 limitaciones del descubrimiento de prueba.

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

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

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

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

21 **Sección 60 – Notificación del Señalamiento de la Vista**

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

1 **La notificación deberá contener la siguiente información:**

- 2 a) Fecha, hora y lugar en que se celebrará la vista, así como su naturaleza y propósito.
- 3 b) Advertencia de que las partes podrán comparecer por derecho propio o asistidas de
- 4 abogados.
- 5 c) Cita de la disposición legal o reglamentaria que autoriza la celebración de la vista
- 6 d) Referencia a las disposiciones legales o reglamentarias que habrán de considerarse
- 7 durante la vista y si se imputa alguna violación, los hechos constitutivos de la misma.
- 8 e) Apercibimiento de las medidas que el Comisionado pueda tomar si una parte no
- 9 comparece a la vista.
- 10 f) Advertencia de que la vista no podrá ser suspendida.

11 **Sección 61 – Citación de Testigos:**

12 El Comisionado o árbitro podrá exigir la comparecencia como testigo de cualquier persona, y

13 exigir que traiga consigo cualquier libro, expediente, documento u otra evidencia. Los

14 honorarios por dicha comparecencia serán los mismos que los de los testigos en el Tribunal

15 de Primera Instancia de Puerto Rico, y serán pagados por las partes que soliciten su

16 comparecencia.

17 El Comisionado o árbitro expedirá y firmará órdenes de citaciones de testigos con

18 apercibimiento de desacato, y las mismas se dirigirán a la persona, y se diligenciarán en la

19 misma forma que las citaciones para prestar testimonio ante el Tribunal de Primera Instancia

20 de Puerto Rico. Si persona alguna así citada para prestar testimonio rehusare u omitiere

21 obedecer dicha citación, el Tribunal de Primera Instancia podrá, previa solicitud autorizada por

22 el Comisionado o el árbitro, obligar la comparecencia de dicha persona o castigar a dicha

23 persona por desacato en la forma provista para la comparecencia de testigos en los tribunales

24 de Puerto Rico.

25 **Sección 62 - Rebeldía**

26 Si una parte debidamente citada no comparece a la conferencia con antelación a la vista, a la

27 vista o a cualquier otro señalamiento durante el procedimiento adjudicativo, el Comisionado o

1 el funcionario u oficial examinador que presida la misma podrá declararla en rebeldía y
2 continuar el procedimiento sin su participación, pero notificará por escrito a dicha parte su
3 determinación, los fundamentos para la misma y el recurso de revisión disponible.

4 **Sección 63 – Vista Pública y Solicitud de Vista Privada**

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

8 **Sección 64 – Suspensión de la Vista**

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

13 **Sección 65 – Procedimientos Durante la Vista**

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

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

25 c) Durante la vista se podrá excluir aquella evidencia que sea impertinente, inmaterial,
26 repetitiva o inamisible por fundamentos constitucionales o legales basados en

1 privilegios reconocidos por las reglas de derecho probatorio aprobadas por el Tribunal
2 Supremo de Puerto Rico.

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

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

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

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

15 **Sección 66 – Procedimientos Adjudicativos de Acción Inmediata**

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

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

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

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

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

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

4 **Sección 67 – Laudo**

5 a) El laudo se emitirá por escrito dentro de treinta (30) días de celebrada la vista de arbitraje,
6 a menos que las partes por mutuo acuerdo prorroguen el término para la emisión del mismo.
7 b) El laudo será firmado por el árbitro y/o por el Comisionado,
8 c) El laudo se emitirá conforme a derecho tal como establecen los convenios colectivos.
9 d) El laudo resolverá en su totalidad todas las controversias contenidas en el acuerdo de
10 sumisión y será final y obligatorio para todas las partes.
11 e) El laudo se notificará a todas las partes por correo electrónico, o en su defecto por correo
12 regular. En caso de que alguna de las partes esté representada por abogado, la notificación al
13 abogado será suficiente. En caso de el empleado esté representado por algún representante
14 de la Unión, la notificación a dicho representante será suficiente.
15 e) El laudo emitido advertirá del término y foro a la cual la parte afectada por el mismo puede
16 recurrir a solicitar revisión judicial del mismo.

17 **Sección 68- Revisión Judicial del Laudo**

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

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

27 **Sección 69 – Archivo del Expediente Oficial**

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

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

- 5 a) Las notificaciones de todos los procedimientos.
- 6 b) Toda orden o resolución interlocutoria dictada antes de la vista.
- 7 c) Cualquier moción, alegación, petición o requerimiento.
- 8 d) Evidencia requerida o considerada.
- 9 e) Una relación e todas las materias de las que se tomó conocimiento oficial.
- 10 f) Ofrecimiento de pruebas, versiones y resoluciones sobre las mismas.
- 11 g) Propuestas de determinaciones de hechos y conclusiones de derecho, órdenes
12 solicitadas y excepciones.
- 13 h) El memorando o informe preparado por el funcionario que presidió la vista junto con
14 cualquier grabación o transcripción de todo o parte de la vista, en aquellos casos en
15 que el funcionario que presidió la misma no hubiera tenido facultades para adjudicar.
- 16 i) Toda orden o resolución interlocutoria o parcial, final o en reconsideración.
- 17 j) El laudo final.
- 18 k) Cualquier otro documento notificado por las partes luego de la emisión y notificación
19 del laudo final.

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

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

26 **Sección 3ra:** Esta Ordenanza entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.

27 La Oficina de Administración de Recursos Humanos y Relaciones Laborales colocará copia de

- 1 esta Ordenanza en tablonos de edictos o en lugares conspicuos de las instalaciones
- 2 municipales y enviará copias de la misma vía correo electrónico a los/las empleados/as
- 3 municipales que tengan disponible este servicio, así como a las organizaciones sindicales
- 4 debidamente certificadas.