

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1.—Se determina que para el año calendario 1997 y todos los años calendario siguientes, el volumen máximo (“volume cap”) de bonos para actividades privadas (“private activity bonds”) que puede emitir el Estado Libre Asociado de Puerto Rico, sus agencias e instrumentalidades bajo la Sección 146(b) del Código de Rentas Internas Federal de 1986, según enmendado, se aumenta de cincuenta por ciento (50%) a cien por ciento (100%) del límite máximo estatal (“state ceiling”) que establece dicha sección. Los términos aquí contenidos, tendrán las mismas definiciones provistas por las Secciones 141 y 146 del Código Federal.

Artículo 2.—Esta Ley comenzará a regir inmediatamente después de su aprobación, pero sus disposiciones serán retroactivas para las emisiones de bonos para actividad privada realizadas a partir del año calendario 1997.

Aprobada en 13 de febrero de 1998.

Relaciones del Trabajo para Servicio Público

(P. del S. 813)
(Conferencia)

[NÚM. 45]

[Aprobada en 25 de febrero de 1998]

LEY

Para conceder el derecho a organizarse en sindicatos y a negociar colectivamente a los empleados del sector público en las agencias tradicionales del gobierno central a quienes no aplique la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico”; crear la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público; establecer los poderes, deberes,

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

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

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

En el año 1952, se dispuso en el Artículo II, Sección 17, de la Constitución del Estado Libre Asociado de Puerto Rico, que: “Los trabajadores de empresas, negocios y patronos privados y de agencias o instrumentalidades corporativas de gobierno que funcionen como empresas o negocios privados tendrán el derecho a organizarse y a negociar colectivamente con sus patronos por mediación de representantes de su propia y libre selección para promover su bienestar”. La Constitución, al

igual que la Ley Núm. 130, antes citada, guardaron silencio en cuanto a los empleados de las agencias del gobierno central, absteniéndose igualmente de formular prohibición expresa o tácita que impidiera la eventual concesión de similares garantías a este importante sector de nuestra fuerza laboral.

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

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

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

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

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

Para corregir esa situación se adopta la presente Ley. Su propósito es conferirle a los empleados públicos en las agencias tradicionales del gobierno central, a quienes no aplica la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, el derecho a organizarse para negociar sus condiciones de trabajo dentro de los parámetros que se establecen en esta Ley. Esos parámetros se remiten a tres criterios esenciales, a saber: 1) acomodar, dentro de las realidades fiscales en que se desenvuelve el Gobierno, el costo correspondiente al mejoramiento de las condiciones de trabajo de los empleados públicos; 2) evitar interrupciones en los servicios que prestan las agencias gubernamentales; y, 3) promover la productividad en el servicio público. Esta Ley también está predicada en el principio de mérito de modo que el sistema de relaciones obrero-patronales que se establezca responda a nuestra decisión de no discriminar por razón de raza, color, sexo, nacimiento, origen o condición social, ideas religiosas, ideas políticas, edad, condición de veterano, ni condición física o mental alguna.

Decrétase por la Asamblea Legislativa de Puerto Rico:

Artículo 1.—Título.—Esta Ley se conocerá como “Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico”.

Artículo 2.—Declaración de Política Pública.—La política pública del Gobierno de Puerto Rico sobre el derecho a la organización sindical y a la negociación colectiva en el servicio público es la que se expresa a continuación:

Sección 2.1—La organización de sindicatos de empleados del sector público y la negociación colectiva deberán orientarse por

criterios de productividad y de mejoramiento de los servicios al pueblo al menor costo posible.

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

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

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

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

Artículo 3.—Definiciones.—Para fines de interpretación y aplicación de esta Ley, los siguientes términos tendrán el significado que a continuación se expresa, a menos que del contexto surja claramente otro significado:

(a) “ADMINISTRADOR”—Administrador de la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos.

(b) “AGENCIA”—Cualquier subdivisión de la Rama Ejecutiva del Gobierno de Puerto Rico, tales como departamentos, juntas, comisiones, administraciones, oficinas, bancos y corporaciones públicas que no funcionen como negocios privados; o cualquiera de sus respectivos jefes, directores, ejecutivos o personas que actúen en su representación.

(c) "AÑO DE ELECCIONES"—Comprende el período del año en que se celebran elecciones generales y que transcurre del 1.º de enero al 31 de diciembre.

(d) "ARBITRAJE"—Procedimiento mediante el cual las partes, luego de agotar los remedios provistos en el convenio colectivo, someten una controversia ante la consideración de un árbitro designado por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, para que éste decida la controversia.

(e) "ARBITRAJE OBLIGATORIO"—Procedimiento mediante el cual las partes, luego de agotar el procedimiento de conciliación establecido en esta Ley, vienen obligados a someter la controversia sobre la negociación de un convenio colectivo ante la consideración de un árbitro designado por la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, para que éste decida la controversia.

(f) "BENEFICIOS MARGINALES"—Constituye cualquier acreencia, ventaja o derecho no salarial otorgado al empleado por disposición de ley, reglamento o convenio colectivo, que conlleve un costo para la agencia. Tales son, por ejemplo, las aportaciones para planes médicos, para sistemas de retiro, para seguros de vida, así como licencias, bonificaciones, reembolsos por gastos incurridos en el desempeño de labores.

(g) "CARGO POR SERVICIO"—Pago hecho al representante exclusivo por empleados de la unidad contratante que han ejercido el derecho a no afiliarse al sindicato de su agencia. Representa el costo de aquellas actividades sindicales necesarias para realizar y administrar un convenio colectivo y su posterior administración, lo que incluye, entre otros, los procedimientos para ventilar quejas, agravios y arbitraje cuyo beneficios aprovechan a la totalidad de los empleados de la unidad contratante.

(h) "CLAUSULAS ECONOMICAS"—Constituye un área de negociación mandatoria que las partes deberán discutir durante el proceso conducente a un convenio colectivo. El término incluye salarios, licencias, bonificaciones, aportaciones y cualquiera otro beneficio o compensación cuyo costo a la

agencia pueda ser precisado por depender su importe de las horas trabajadas por los empleados.

(i) "CLAUSULAS NO ECONOMICAS"—Constituye un área de negociación mandatoria que las partes deberán discutir durante el proceso conducente a un convenio colectivo. El término incluye deducción de cuotas, disposiciones sobre ingreso a los sindicatos, quejas, agravios y arbitraje, unidad apropiada, reconocimiento de las partes, subcontratación, áreas esenciales al principio del mérito y cualquier otra cuyo costo no es determinable económicamente.

(j) "COMISION"—Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.

(k) "CONCILIADOR"—Persona designada por la Comisión para ejercer funciones de mediación y conciliación entre las partes, con el propósito de ayudar a resolver estancamientos en el proceso de negociación colectiva.

(l) "CONDICIONES DE TRABAJO"—Constituye un área de negociación mandatoria que las partes deberán discutir durante el proceso conducente a un convenio. El término incluye asuntos relacionados con horario de trabajo, turnos rotativos, medidas de seguridad para evitar accidentes del trabajo, por ejemplo.

(m) "CONVENIO"—Acuerdo suscrito por las partes sobre salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo y otras disposiciones relativas a la forma y manera en que se desenvolverán las relaciones obrero-patronales en una agencia.

(n) "EMPLEADO"—Persona que rinde servicios a una agencia mediante nombramiento en un puesto regular de carrera o en un puesto transitorio, irregular o por jornal.

(o) "EMPLEADO DE CONFIANZA"—Persona que rinde servicios a una agencia mediante nombramiento en un puesto de confianza.

(p) "EMPLEADO CONFIDENCIAL"—Toda persona que tuviera conflicto de intereses o que participe significativamente en la formulación e implantación de política pública o que

realice labores directas o indirectas en torno a las relaciones obrero-patronales.

(q) "ESTANCAMIENTO"—Tranque que se produce en un proceso de negociación de un convenio cuando una de las partes, o ambas, no ceden ni modifican sus posiciones y requiere la intervención de un Conciliador para la búsqueda de una solución satisfactoria del asunto en controversia.

(r) "FRACCIONAMIENTO DE TAREAS"—Se refiere a la división o separación de las funciones correspondientes a un puesto o una clasificación determinada con el propósito de crear otro puesto.

(s) "HUELGA"—Acción concertada de un grupo de empleados con el propósito de interrumpir, paralizar, detener u obstruir las labores y servicios de una agencia durante un tiempo determinado, breve o prolongado, o un tiempo indefinido. La huelga puede producirse por la ausencia de los empleados a su lugar de trabajo o por asumir éstos una actitud de brazos caídos.

(t) "NEGOCIACION DE BUENA FE"—Actitud que observan las partes en el proceso de negociación de un convenio que les permite hacer esfuerzos razonables para llegar a acuerdos sobre salarios, beneficios marginales y condiciones de trabajo.

(u) "OFICINA CENTRAL"—Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos.

(v) "PARTES"—Se refiere, por un lado, a la agencia y, por otro lado, al representante exclusivo de los trabajadores de una agencia en determinada situación o controversia.

(w) "PATRONO"—Se refiere a una agencia, según este término ha sido definido en este Artículo.

(x) "PERIODO DE PROHIBICION"—Período comprendido entre los cuatro (4) meses anteriores a los dos (2) meses posteriores a la fecha de una elección general o los tres (3) meses anteriores a cualquier consulta sobre el *status* político de Puerto Rico, durante el cual no se podrán llevar a cabo negociaciones de convenios colectivos.

(y) "PRACTICA ILICITA DE TRABAJO"—Significa toda práctica ilícita de trabajo, según se dispone en el Artículo 8 de esta Ley.

(z) "PRINCIPIO DE MERITO"—Concepto por el cual todos los empleados de carrera deben ser seleccionados, adiestrados, ascendidos y retenidos en su empleo en consideración al mérito y a la capacidad, sin discrimen por razón de raza, color, sexo, nacimiento, edad, origen o condición social, incapacidad física, incapacidad mental, condición de veterano, ni por sus ideas o afiliación política o religiosa. La antigüedad será un factor en casos de igual capacidad e idoneidad.

(aa) "PRODUCTIVIDAD"—Capacidad de producción de los empleados de un organismo durante un período determinado, conforme al plan de trabajo establecido y los objetivos trazados para lograr unos resultados con el menor costo posible.

(bb) "REPRESENTANTE EXCLUSIVO"—Organización sindical que haya sido certificada por la Comisión para negociar en representación de todos los empleados comprendidos en una unidad apropiada.

(cc) "SUPERVISOR"—Cualquier empleado que, ejerciendo su discreción, tenga autoridad para hacer recomendaciones efectivas sobre la imposición de medidas disciplinarias; o que tenga la responsabilidad habitual de asignar o dirigir el trabajo, si tales responsabilidades surgen de una ley, de un reglamento o de la descripción de deberes de su puesto, independientemente de que su nombramiento sea uno de carrera, confianza, transitorio, probatorio, provisional, irregular, por jornal o por contrato.

(dd) "TALLER CERRADO"—Significa una cláusula que requiera que un empleado tenga que pertenecer o mantenerse en una organización sindical como requisito indispensable para obtener y retener su empleo.

(ee) "TALLER UNIONADO"—Significa una cláusula que requiera que un empleado tenga que ingresar a una organización sindical dentro de determinado período de tiempo después de haber comenzado a trabajar para la agencia, el cual

no podrá ser mayor de treinta (30) días, como requisito indispensable para retener su empleo.

Artículo 4.—Derechos de afiliación, proceso de elección y certificación del representante exclusivo.—

Sección 4.1.—Derecho a organizar sindicatos de trabajadores y de afiliarse a éstos.—Los empleados de las agencias del gobierno central, tendrán derecho a organizarse y afiliarse a organizaciones sindicales, la cual deberá ser certificada por la Comisión como la representante exclusiva de los empleados, de conformidad con las disposiciones que más adelante se establecen y a tono con la reglamentación que adopte la Comisión.

Sección 4.2.—Derecho a no afiliarse.—Aquellos empleados que formen parte de una unidad apropiada para fines de negociación colectiva debidamente certificada por la Comisión, que no interesen afiliarse ni ser representados por la organización obrera debidamente certificada, podrán solicitar ser excluidos de la misma. Este derecho no aplicará una vez sean miembros de la organización obrera. Estos empleados no pagarán cargos por servicios a la organización obrera. Los empleados no afiliados a la organización obrera observarán las disposiciones del convenio colectivo en cuanto a los procedimientos para ventilar quejas, agravios y arbitraje; y les serán aplicables para su beneficio las disposiciones del convenio colectivo en lo que respecta a salarios, beneficios marginales y términos y condiciones de empleo. El taller cerrado y el taller unionado estarán prohibidos.

Sección 4.3.—Inclusiones y exclusiones.

a) Podrán organizarse y afiliarse a organizaciones sindicales los empleados con nombramientos en un puesto regular de carrera, de cualquier agencia del gobierno central.

b) Los siguientes funcionarios y empleados quedarán excluidos de todas las unidades apropiadas para fines de negociación colectiva certificadas por la Comisión:

1) Empleados con nombramientos de confianza, transitorios, irregulares, por jornal y empleados confidenciales.

- 2) Funcionarios sujetos a confirmación legislativa.
- 3) Los supervisores de todas las agencias, según este término ha sido definido en esta Ley.
- 4) Los empleados de la Comisión.
- 5) Los empleados de la Oficina Central.
- 6) Los empleados de la Oficina Propia del Gobernador y de unidades administrativas u oficinas adscritas que ejercen funciones confidenciales u ocupan puestos de confianza.
- 7) Los empleados de la Oficina de Gerencia y Presupuesto.
- 8) Los empleados que presten servicios para el Gobierno de Puerto Rico o para cualquiera de sus agencias o instrumentalidades en oficinas fuera de Puerto Rico.
- 9) Los empleados de la Comisión Estatal de Elecciones.
- 10) Los miembros de la Policía y la Guardia Nacional de Puerto Rico y los agentes, empleados y funcionarios del Departamento de Justicia.
- 11) Los empleados de la Oficina de Etica Gubernamental.
- 12) Organismos creados con un propósito específico por un término fijo.

Sección 4.4.—Unidades apropiadas para fines de negociación colectiva.—La Comisión determinará las unidades apropiadas que existirán en las agencias, en consideración, entre otros, a los siguientes criterios:

- a) comunidad de intereses entre los empleados
- b) evitar el fraccionamiento excesivo de las unidades
- c) patrones actuales de organización formal e informal de los empleados
- d) protección del pleno disfrute de los derechos reconocidos en esta Ley
- e) viabilidad de las negociaciones
- f) similitud funcional en requerimiento o condiciones del trabajo
- g) sistema de personal establecido y planes de clasificación y retribución implantados en la agencia.

Sección 4.5.—Representación exclusiva.—Una vez certificada una unidad apropiada para fines de negociación colectiva por parte de la Comisión, no podrá haber más de una organización

sindical que represente a los empleados incluidos en la unidad apropiada.

Sección 4.6.—Solicitud para certificación de organización sindical.—Las organizaciones sindicales interesadas en ser certificadas como representantes exclusivos de una unidad apropiada para fines de negociación colectiva, así como también cualquier persona, someterán ante la Comisión prueba demostrativa de que un treinta por ciento (30%) del total de empleados en dicha unidad apropiada ha endosado una petición para que se lleve a cabo una votación para determinar si desean estar representados por una organización sindical.

Una vez la Comisión certifique la petición, la Comisión ordenará una votación entre los empleados de la unidad apropiada con el fin de determinar si la mayoría absoluta de los empleados desean ser representados por una organización sindical.

Si la mayoría absoluta del total de empleados de una unidad apropiada favoreciere la sindicación, entonces se llevará a cabo otra votación para determinar qué organización sindical tendrá su representación. Cualquier organización sindical que desee participar en esta votación deberá someter ante la Comisión el endoso de por lo menos el veinte por ciento (20%) del total de empleados de la unidad apropiada.

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

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

En las elecciones que se celebren como parte del proceso para la certificación de una organización sindical, aquellos empleados de la unidad apropiada que no interesen organizarse

para la negociación colectiva, tendrán derecho de acceso igual a toda la información que se le conceda a las organizaciones sindicales que aspiren representar a los empleados. Además, se reconoce el derecho a estos empleados de llevar a cabo la campaña de orientación que estimen pertinente para que no se certifique una organización sindical.

Sección 4.7.—Reglamento para la elección del representante sindical.—La Comisión estará facultada para aprobar un Reglamento para la elección del representante sindical en el que se establezcan los procedimientos a ser observados por las organizaciones obreras y los patronos. Dicho Reglamento requerirá que las elecciones se lleven a cabo mediante la emisión de una papeleta diseñada por la Comisión. En todo proceso electoral se garantizará el derecho al voto secreto. La Comisión supervisará el proceso electoral y certificará la opción ganadora, de conformidad con las disposiciones que establezca su Reglamento y esta Ley. La Comisión deberá celebrar vistas públicas para la adopción del Reglamento de Elecciones del Representante Sindical y además deberá cumplir con las disposiciones aplicables de la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada [3 L.P.R.A. secs. 2101 et seq.], conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico”. En la preparación de dicho Reglamento, la Comisión deberá considerar los procedimientos establecidos en la Sección 9 de la Ley Núm. 198 de 5 de julio de 1935, 49 Stat. 453, conocida como la “Ley Nacional de Relaciones del Trabajo”.

Sección 4.8.—Proceso de descertificación.

a) Cualquier grupo de empleados de una unidad apropiada podrá solicitar a la Comisión la descertificación de su representante exclusivo, acompañando su solicitud con prueba demostrativa de que tiene el apoyo de por lo menos el treinta por ciento (30%) de los empleados de la unidad. No procederá una solicitud de descertificación bajo este apartado dentro del período de un (1) año a partir de la certificación del representante exclusivo.

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

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

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

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

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

4) Por negarse a cumplir con lo dispuesto en las Secciones 16.1, 6.2, 16.3 y 16.5.

5) Utilizar recursos económicos, lo mismo que propiedades, equipo y materiales pertenecientes a sindicatos de empleados públicos de una agencia para promover o financiar causas, intereses o actividades sindicales de trabajadores en el sector privado o de otros empleados en el sector público.

6) Contribuir directa o indirectamente con fondos o propiedad de la organización obrera a la elección o rechazo de

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

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

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

d) Recibida una solicitud de descertificación bajo el apartado anterior, la Comisión realizará la investigación correspondiente y si encontrare que existen razones para creer que los hechos imputados a la organización sindical han sido cometidos, señalará prontamente una vista formal en la cual las partes deberán tener amplia oportunidad de ser escuchadas, de presentar cualquier clase de evidencia y de controvertir la de la

parte contraria. Si concluyere que los hechos imputados han sido cometidos, la Comisión descertificará al representante exclusivo e impondrá además el pago de una suma como indemnización, tomando en consideración los daños materiales causados y los perjuicios ocasionados al servicio público.

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

f) Los miembros de la directiva de una organización descertificada bajo el apartado (c) de esta Sección y cualquier otra persona que haya estado involucrada en un acto que motive la descertificación de un representante exclusivo bajo dicho apartado, estarán impedidos de ocupar puestos en la directiva de cualquier organización sindical que solicite ser certificada como representante exclusivo de una unidad apropiada de empleados públicos por el término de cinco (5) años a partir de la fecha de la descertificación.

g) Al descertificarse un representante exclusivo, los derechos y obligaciones de los empleados y de la agencia que surjan de un convenio colectivo continuarán en vigor por la vigencia del convenio en todo lo que sea aplicable.

h) De elegirse un nuevo representante exclusivo antes de la expiración del convenio, éste último regirá las relaciones entre la agencia y el nuevo representante exclusivo hasta la fecha de su expiración.

Artículo 5.—La negociación de convenios colectivos.—

Sección 5.1.—Derecho y obligación de negociar.—Los empleados disfrutarán del derecho a negociar con la agencia un convenio colectivo, a través de su representante exclusivo, en el que se discutan y acuerden disposiciones sobre salarios, beneficios marginales, términos y condiciones de empleo. La agencia viene obligada a negociar con el representante

exclusivo las mencionadas disposiciones, de conformidad con lo dispuesto en la siguiente Sección.

No serán negociables los siguientes asuntos:

a) La formulación de política pública y decisiones inherentes a las facultades y prerrogativas del Gobernador, la Asamblea Legislativa y la Gerencia Gubernamental.

b) Las materias esenciales al principio de mérito en las áreas de clasificación, reclutamiento, selección, ascensos, traslados y remoción de personal.

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

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

e) La dirección y supervisión de los empleados.

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

g) La función administrativa y gerencial de las condiciones de trabajo, de los programas de [otorgamiento] de premios o reconocimientos a empleados y de programa de becas, licencias para estudio y adiestramientos.

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

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

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

k) Las facultades y prerrogativas adscritas a posiciones gerenciales.

l) El fraccionamiento de tareas.

Sección 5.2.—Negociación por etapas.

a) A partir del 1ro. de enero de 2000 las partes podrán negociar y llegar a acuerdos sobre cláusulas no económicas, según este término ha sido definido en esta Ley.

b) A partir del 1ro. de enero de 2001 las partes podrán negociar y llegar a acuerdos sobre cláusulas económicas, según este término ha sido definido en esta Ley.

Sección 5.3.—Comités de negociaciones.—Las partes podrán designar comités de negociaciones para que les representen durante el referido proceso. Las agencias podrán estar representadas o asesoradas por integrantes de la Oficina Central y de la Oficina de Gerencia y Presupuesto. Las organizaciones sindicales podrán estar representadas por aquellas personas que sus organismos directivos designen.

Sección 5.4.—Ratificación de convenios colectivos.—Ningún convenio colectivo entrará en vigor hasta ser ratificado en votación secreta por la mayoría de los empleados de la unidad apropiada.

Sección 5.5.—Procedimiento en caso de no ratificación.

a) En caso de que los empleados no ratifiquen un convenio colectivo, el mismo será nuevamente sometido a las partes para negociaciones adicionales. Una vez las partes hayan llegado a nuevos acuerdos, se procederá conforme a la Sección anterior.

Sección 5.6.—Prohibición de negociar durante el período de prohibición.—No se podrán llevar a cabo negociaciones durante el período de prohibición.

Artículo 6.—La solución de estancamiento en las negociaciones.—

Sección 6.1.—Procedimiento de conciliación y arbitraje.

a) La agencia o el representante exclusivo podrán notificar a la Comisión la existencia de un estancamiento durante el proceso de la negociación de un convenio colectivo. La notificación de la existencia de un estancamiento deberá hacerse por escrito, con copia a la otra parte y a la Oficina Central.

b) Una vez recibida la notificación de la existencia de un estancamiento en las negociaciones del convenio colectivo, la Comisión designará un Conciliador. El Conciliador podrá ser un miembro del Panel de Conciliadores y Arbitros, adscrito a la misma. De inmediato, el Conciliador iniciará sus gestiones

dirigidas a resolver el estancamiento, debiendo citar a ambas partes para que comparezcan ante éste y le expresen sus respectivas posiciones en cuanto a los asuntos objeto del estancamiento.

c) Si el estancamiento continuare durante el término de treinta (30) días desde la fecha en que se designó al Conciliador, éste podrá recomendar que se designe un árbitro para que dilucide de forma final y obligatoria el estancamiento.

d) La Comisión designará un panel de tres (3) árbitros, de los cuales la agencia y la organización sindical eliminarán una cada una, y el resultante quedará seleccionado y actuará como árbitro para la solución del estancamiento.

e) Las partes vendrán obligadas a someterse al procedimiento de arbitraje obligatorio y a presentar ante el árbitro la información, documentos, posiciones, presupuesto, cifras, alternativas y toda aquella otra evidencia relevante que éste les solicite.

f) Aquella parte que luego de aceptar este procedimiento no acuda ante el árbitro o que no presente la información que le fuere requerida, vendrá obligada a acatar el laudo emitido por éste.

g) La decisión o laudo del árbitro será final y firme conforme a derecho y deberá ajustarse a los parámetros contenidos en la Sección 5.3 de esta Ley. Solamente podrán impugnarse los laudos de arbitraje por errores de derecho y aquellos que sean contrarios a la disposición constitucional que prohíbe que las asignaciones hechas para un año económico excedan los recursos totales calculados para dicho año, mediante acción judicial ante el Tribunal de Circuito de Apelaciones el cual deberá actuar en torno a la misma dentro de un término no mayor de treinta (30) días.

h) Los árbitros de la Comisión tendrán amplia facultad para diseñar remedios en la adjudicación de controversias que les fueren planteadas por las partes, incluyendo entre otras, la imposición de costas, gastos, honorarios de abogado e intereses.

i) Todo laudo de arbitraje sobre aspectos económicos de la negociación de un convenio colectivo será final y firme.

Artículo 7.—Prohibiciones.—

Sección 7.1.—Prohibición de realizar huelgas.—Se prohíbe participar, decretar o inducir a los miembros de una organización sindical o cualquier otro grupo de empleados del sector público, ya fuere por una persona en su carácter individual o por una organización sindical, a que decreten o participen en una huelga.

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

Sección 7.2.—Prohibición de realizar cierres forzosos.—Se prohíbe efectuar un cierre forzoso total o parcial, temporero o permanente, con el propósito de forzar al representante exclusivo a llegar a un acuerdo en la negociación del convenio colectivo o con el propósito de ejercer presión indebida sobre los empleados, o como represalia por alguna actuación del representante exclusivo o de los empleados que forman parte de la unidad apropiada.

Sección 7.3.—Prohibición de otorgar amnistías o levantar sanciones.—Ningún representante de una agencia podrá otorgar amnistías o levantar sanciones que se hubiesen impuesto, por actos ocurridos durante piquetes, paros huelgarios o cualquier actividad sindical.

El representante de la agencia que viole esta disposición deberá responder con su propio peculio de los costos y haberes condonados. Cualquier persona podrá solicitar de la Comisión la acción a este efecto.

Sección 7.4.—Prohibición de representar más del treinta y cinco por ciento (35%) de los empleados autorizados a formar sindicatos.—Ninguna organización sindical en el sector público podrá ser representante exclusivo de una proporción mayor del treinta y cinco por ciento (35%) de los empleados en la nómina del Gobierno Central autorizado a formar sindicatos.

Sección 7.5.—Prohibición de representar empleados encargados de la protección y seguridad pública.—Los empleados de la Defensa Civil, el Departamento de Corrección

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

Sección 7.6.—Prohibición de negociar cláusulas que representen compromisos económicos más allá de los recursos disponibles.—Ningún convenio colectivo podrá elevar, en ninguno de los años de su vigencia, la proporción del presupuesto funcional que una agencia ha destinado, en promedio, para sueldos y beneficios marginales de los empleados cubiertos por la negociación, durante los cuatro (4) años anteriores al convenio. A los efectos de estimar los ingresos adicionales futuros de la agencia y hacer los cálculos de costos correspondientes a la negociación para cada año, se utilizará el incremento porcentual promedio presupuestario de los cuatro (4) años anteriores al año del convenio. En caso de no ocurrir un incremento presupuestario en una agencia durante los cuatro (4) años anteriores al año del convenio, la negociación colectiva podrá realizarse como excepción con la autorización del gobernador, dentro de los parámetros correspondientes al por ciento promedio del crecimiento que hubiese tenido el presupuesto del fondo general de Puerto Rico durante los cuatro (4) años anteriores, multiplicado el mismo por el factor punto sesenta (.60). El resultado de esta última operación matemática se aplicará al presupuesto de la agencia concernida.

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

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

Sección 7.7.—Prohibición de negociar con carácter retroactivo.—Ningún convenio suscrito al amparo de esta Ley podrá tener vigencia con carácter retroactivo. Ningún convenio

o acuerdo que se suscriba podrá ser efectivo antes de la fecha de su firma.

Sección 7.8.—Prohibición de negociar convenios colectivos con un término de vigencia de más de tres (3) años.—Los convenios colectivos suscritos en virtud de esta Ley no podrán tener un término de vigencia de más de tres (3) años. Cualquier cláusula que sea contraria a esta prohibición será nula.

Artículo 8.—Arbitraje de quejas y agravios.—

a) Toda controversia surgida al amparo de un convenio colectivo negociado entre las partes, será dirimida a través de los mecanismos pactados en el convenio colectivo para el ajuste de quejas y agravios.

b) Todo convenio entre el representante exclusivo y la agencia deberá incluir procedimientos para resoluciones de quejas y agravios, incluyendo el arbitraje, que pueda surgir durante la vigencia de un convenio, incluyendo controversias sobre la aplicación e interpretación de sus cláusulas.

c) Las partes vendrán obligadas a acogerse al servicio de arbitraje provisto por la Comisión de Relaciones del Trabajo en el sector público.

Artículo 9.—Prácticas ilícitas.—

Sección 9.1.—Prácticas ilícitas de la agencia.—Será práctica ilícita de la agencia o de cualquiera de sus representantes realizar o intentar realizar cualquiera de los siguientes actos:

a) Intervenir, coartar o restringir a uno o más de sus empleados en relación con su decisión de ejercer o no los derechos reconocidos en esta Ley.

b) Negarse a negociar de buena fe con un representante exclusivo debidamente certificado por la Comisión.

c) Violar los términos de un convenio colectivo. Sin embargo, la Comisión podrá desestimar cualquier formulación de cargos en la que se impute una violación de este inciso si el representante exclusivo con quien se firmó el convenio a su vez es hallado incurso en una violación del convenio o no ha cumplido con una orden de la Comisión relativa a alguna práctica ilícita.

d) No aceptar o no cumplir el laudo de un árbitro o panel de árbitros después de haberse sometido al procedimiento de arbitraje. Sin embargo, la Comisión podrá desestimar cualquier formulación de cargos en la que se impute una violación de este inciso si el representante exclusivo con que se llegó al acuerdo de someter la controversia a arbitraje a su vez es hallado incurso en una violación del laudo o no ha cumplido con una orden de la Comisión relativa a alguna práctica ilícita.

e) Negarse a seguir y cumplir los procedimientos que establece la Ley cuando surge un estancamiento.

f) Negarse a someter las quejas, agravios y otras controversias que surjan con el representante exclusivo a los procedimientos dispuestos en un convenio o en esta Ley, excepto en casos extraordinarios en que la Comisión puede entender directamente.

g) Despedir o discriminar en cualquier forma contra un empleado porque éste haya formulado una querrela, dado información o prestado testimonio, o se proponga realizar alguno de esos actos al amparo de esta Ley.

h) Intervenir o participar en la formación o administración de cualquier organización de empleados, o contribuir a la misma con ayuda económica o de otra clase, excepto en cuanto al descuento de cuotas autorizado por esta Ley.

i) Estimular o desalentar a los empleados a unirse a cualquier organización sindical o a participar en las actividades de la misma mediante discriminación al emplear, despedir, conceder permanencia en el empleo o en relación a otros términos o condiciones de trabajo.

j) Deje de mantener una actitud neutral antes o durante cualquier elección para determinar el representante para negociar colectivamente.

k) Suspenda los pagos por conceptos de seguros, planes médicos de los empleados y dependientes de éstos, mientras se esté negociando un nuevo convenio colectivo.

Sección 9.2.—Prácticas ilícitas de las organizaciones sindicales o de sus miembros.—Será práctica ilícita el que una organización de empleados o alguno de sus miembros, actuando

individualmente o en concierto con otros, realice o intente realizar cualesquiera de los siguientes actos:

a) Intervenir, coartar o restringir a uno o más empleados en relación con su decisión de ejercer o no los derechos reconocidos en esta Ley.

b) Negarse a negociar de buena fe con la agencia luego de obtener la certificación como representante exclusivo.

c) Violar los términos de un convenio colectivo. Sin embargo, la Comisión podrá desestimar cualquier formulación de cargos en la que se impute una violación de este inciso si la agencia con quien se firmó el convenio a su vez es hallada incurso en una violación del convenio o no ha cumplido con una orden de la Comisión relativa a alguna práctica ilícita.

d) No aceptar o no cumplir el laudo de un árbitro o panel de árbitros después de haberse sometido al procedimiento de arbitraje. Sin embargo, la Comisión podrá desestimar cualquier formulación de cargos en la que se impute una violación de este inciso si la agencia con quien se llegó al acuerdo de someter la controversia a arbitraje a su vez es hallada incurso en una violación del laudo o no ha cumplido con una orden de la Comisión relativa a alguna práctica ilícita.

e) Negarse a seguir y cumplir los procedimientos que establece esta Ley cuando surge un estancamiento en las negociaciones.

f) Negarse a someter las quejas, agravios y otras controversias que surjan con la agencia o con otras organizaciones de empleados a los procedimientos dispuestos en un convenio o en esta Ley, excepto en casos extraordinarios en los que la Comisión acepte entender directamente.

g) Inducir a la agencia a despedir, o a discriminar en cualquier forma contra un empleado porque éste haya formulado una querrela, dado información o prestado testimonio, o se proponga realizar algunos de esos actos al amparo de esta Ley, o porque dicho empleado se haya unido o rehusado unirse a alguna organización sindical.

Sección 9.3.—Procedimiento para ventilar alegaciones sobre prácticas ilícitas.—Cualquier agencia, representante exclusivo

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

a) La Comisión llevará a cabo una investigación de los cargos imputados y preparará un informe sobre la misma. Si la Comisión determina que no hay base para imputación de prácticas ilícitas, cerrará y archivará el caso mediante orden a esos efectos.

b) Si la Comisión determina que probablemente el imputado está incurriendo en una práctica ilícita y está causando grave daño a alguna parte afectada, podrá emitir una orden provisional de cesar y desistir y prescribir en ésta los términos y condiciones correctivos que considere necesarios. Dentro de los cinco (5) días siguientes a la emisión de una orden de tal naturaleza, la Comisión deberá celebrar una audiencia en la que se resolverá si la orden emitida se hace permanente o se deja sin efecto. Las órdenes emitidas bajo este apartado serán notificadas a las partes en su sitio de negocio o por correo certificado a su última dirección conocida.

c) Si la Comisión determina que hay base suficiente para la imputación de una práctica ilícita, pero que no se está causando grave daño a alguna de las partes, notificará al imputado la querrela conteniendo todos los cargos conjuntamente con una citación para comparecer a una audiencia que habrá de celebrarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de notificación. La citación a audiencia deberá contener el sitio, fecha y hora en que se llevará a cabo la misma. Copia de la notificación le será enviada a la persona, agencia o representante exclusivo que haya formulado los cargos ante la Comisión.

d) La Comisión podrá delegar en cualquiera de sus miembros o en cualquiera de sus funcionarios o empleados para que lleve a cabo la investigación de una querrela, rinda un informe, presida la audiencia y tome declaraciones a las partes, a sus testigos o a cualquier persona que considere necesario.

e) El querellado deberá contestar la querrela dentro del término de diez (10) días a partir de la fecha en que le fue notificada. Todas las alegaciones contenidas en la querrela que no sean negadas por el imputado se considerarán admitidas y la Comisión podrá en virtud de ellas hacer determinaciones de hechos y conclusiones de derecho. Tanto el querellado como la persona, agencia o representante exclusivo que haya formulado los cargos podrán presentar evidencia testifical o documental en la audiencia. La Comisión podrá permitir a su discreción, que cualquier otra persona intervenga y que presente prueba en la audiencia. El orden de presentación de evidencia en la audiencia será determinado por la persona que presida.

f) Las reglas de evidencia no serán de aplicación mandatoria en la audiencia.

g) Si la Comisión determina, a base de la evidencia presentada ante ella, que el imputado no incurrió en la práctica ilícita emitirá una resolución que contenga sus determinaciones de hechos, conclusiones de derecho y una orden desestimando la querrela, la cual será notificada a las partes.

h) Si la Comisión determina, de acuerdo a la evidencia presentada ante ella, que el querellado incurrió en la práctica ilícita imputada en la querrela, emitirá una resolución que contenga sus determinaciones de hechos, conclusiones de derecho y una orden para que cese y desista de dicha práctica y tome cualquier acción afirmativa que la Comisión considere necesaria. Dicha orden le será notificada a las partes. La orden podrá requerir también que se le rinda un informe periódico a la Comisión que demuestre en qué forma se ha cumplido o se cumple con la misma.

i) Cualquier parte adversamente afectada por una orden de la Comisión podrá solicitar su reconsideración dentro del término de veinte (20) días a partir de la fecha de su notificación. Transcurrido un término de quince (15) días, si la Comisión no entendiera en la reconsideración, se entenderá que la ha rechazado de plano. Si la Comisión decidiera entrar en los méritos de la reconsideración, deberá resolver la misma dentro de un término de noventa (90) días.

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

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

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

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

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

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

Artículo 10.—Jurisdicción del Tribunal de Circuito de Apelaciones y del Tribunal de Primera Instancia de Puerto Rico.—

Sección 10.1.—Tribunal de Circuito de Apelaciones.—El Tribunal de Circuito de Apelaciones, a solicitud de parte, tendrá jurisdicción para entender discrecionalmente en los recursos de revisión de órdenes y resoluciones finales de la Comisión según los términos que dispone la Ley Núm. 170 de 12 de agosto de 1988, según enmendada [3 L.P.R.A. sec. 2101 et seq.], conocida como “Ley de Procedimiento Administrativo Uniforme”. Los recursos de revisión serán competencia de los Paneles de la Región Judicial de San Juan.

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

Sección 10.2.—Tribunal de Primera Instancia.—El Tribunal de Primera Instancia tendrá jurisdicción para:

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

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

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

Artículo 11.—Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.—

Sección 11.1.—Creación y composición de la Comisión.—Se crea la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público,

la cual estará compuesta por un Presidente y dos (2) miembros asociados, nombrados por el Gobernador, con el consejo y consentimiento del Senado.

Sección 11.2.—Término de los nombramientos.—Los miembros de la Comisión serán nombrados inicialmente por los siguientes términos: El Presidente será nombrado por diez (10) años, un miembro asociado por ocho (8) años y otro miembro asociado por seis (6) años. Los subsiguientes nombramientos serán por el término de diez (10) años.

Los miembros de la Comisión desempeñarán sus cargos por el término de su nombramiento. El Gobernador designará un nuevo miembro dentro del período de noventa (90) días con posterioridad a la fecha en que haya expirado el nombramiento. De no hacerlo así, el incumbente cesará en su puesto y éste quedará vacante. En caso de surgir vacantes en la Comisión, antes de expirar el término de nombramiento de algún miembro, el Gobernador designará con el consejo y consentimiento del Senado, un miembro sustituto por el resto del término del miembro sustituido.

Sección 11.3.—Destitución.—El Gobernador podrá iniciar, mediante la formulación de cargos, el procedimiento de destitución de un miembro de la Comisión por negligencia o conducta ilegal o impropia en el desempeño de su cargo. Tal procedimiento de destitución se iniciará mediante la formulación de cargos ante un Juez Administrativo designado por el Gobernador. El Juez Administrativo designado ordenará el archivo del cargo o practicará la investigación que creyere conveniente.

Si luego de realizada la investigación se determinara que existe causa, el Juez Administrativo concederá una vista a la mayor brevedad posible para dar a las partes la oportunidad de ser oídas en unión a sus testigos. Si el Juez Administrativo considerase que los cargos han sido probados emitirá una determinación final y procederá a la destitución del miembro de la Comisión. El miembro de la Comisión destituido podrá apelar la decisión ante el Tribunal de Circuito de Apelaciones

dentro del término de treinta (30) días de recibida la notificación del Juez Administrativo.

Sección 11.4.—Cargos a tiempo completo.—Los miembros de la Comisión serán funcionarios a tiempo completo. Durante el término de sus cargos no podrán ocupar ningún otro cargo público, ni podrán devengar compensación de ninguna agencia de gobierno o entidad privada, ni practicarán su profesión u oficio.

Sección 11.5.—Sueldo de los miembros.—El sueldo del Presidente de la Comisión será equivalente al sueldo de los jueces del Tribunal de Circuito de Apelaciones. El sueldo anual de los miembros asociados será de cinco mil (5,000) dólares menos que el del Presidente de la Comisión.

Sección 11.6.—Sistema de Retiro y deducciones para ahorros ante la Asociación de Empleados del E.L.A.—El Presidente y los miembros de la Comisión podrán acogerse, a su opción, a los beneficios del Sistema de Retiro de los Empleados del Estado Libre Asociado, en cuyo caso la Comisión vendrá obligada a pagar la aportación patronal correspondiente y a tramitar toda la documentación que sea necesaria. Además, el Presidente y los miembros de la Comisión podrán acogerse, a su opción, a los beneficios de ahorros y préstamos y otros servicios que ofrece la Asociación de Empleados del Estado Libre Asociado de Puerto Rico.

Sección 11.7.—Oficinas centrales de la Comisión.—Las oficinas centrales de la Comisión radicarán en San Juan, pero ésta podrá constituirse y actuar en cualquier término municipal dentro de la jurisdicción del Gobierno de Puerto Rico.

Sección 11.8.—Funciones del Presidente.—El Presidente de la Comisión será su jefe administrativo y todos los asuntos de naturaleza administrativa serán atendidos por él. El Presidente tendrá facultad para nombrar el personal administrativo y profesional necesario.

Sección 11.9.—Secretario de la Comisión.—El Presidente nombrará un Secretario, quien ocupará su cargo mientras goce de la confianza de aquél. El Secretario tendrá todas aquellas

funciones que el Presidente o la Comisión le asignen mediante Reglamento.

Sección 11.10.—Clasificación del personal.—El personal de la Comisión estará excluido de las disposiciones de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada [3 L.P.R.A. secs. 1301 et seq.], conocida como “Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico”. No obstante, el Presidente de la Comisión vendrá obligado a aprobar un Reglamento de Personal en el que se establezca el principio de mérito encarnado en la mencionada ley, un Plan de Clasificación y Retribución y un Reglamento de Conducta y de Procedimiento Disciplinario aplicables al personal de la Comisión. Los empleados de la Comisión disfrutará de todos los beneficios que se le conceden a los empleados públicos, excepto aquéllos de los que sean expresamente excluidos por Ley.

Sección 11.11.—Presupuesto de la Comisión.—La Comisión someterá su presupuesto anual para gastos de funcionamiento y mejoras permanentes ante la consideración de la Asamblea Legislativa, por conducto de la Oficina de Gerencia y Presupuesto, la cual ofrecerá sus comentarios y recomendaciones al respecto.

Sección 11.12.—Personalidad jurídica de la Comisión.—La Comisión tendrá personalidad jurídica para demandar y ser demandada y a los fines de comparecer ante cualquier sala del Tribunal General de Justicia, ante cualquier junta, comisión, agencia u organismo administrativo.

Sección 11.13.—Quórum.—Para todas las determinaciones que requieran la actuación de la Comisión en pleno, dos (2) miembros constituirán quórum.

Sección 11.14.—Actuación de los miembros de la Comisión como oficiales examinadores.—Los miembros de la Comisión podrán actuar como oficiales examinadores en cualquier caso en que el Presidente lo considere conveniente y según se haya establecido por reglamento. El miembro que haya actuado como oficial examinador en un caso no estará impedido de participar en los procedimientos ante la Comisión en pleno.

Sección 11.15.—Poderes, deberes, responsabilidades, facultades y funciones de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.—La Comisión tendrá los siguientes poderes, deberes, responsabilidades, facultades y funciones:

a) Interpretar, aplicar y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley en todo lo relativo a los procesos de organización, certificación, descertificación de organizaciones sindicales; en los procedimientos relacionados con la conciliación y arbitraje de negociaciones de convenios colectivos, en los procedimientos relacionados con prácticas ilícitas y en todos aquellos aspectos que esta Ley le delegue alguna actuación particular.

b) Resolver controversias sobre la aplicación de esta Ley.

c) Adoptar la reglamentación necesaria para asegurar un funcionamiento eficaz y adecuado para cumplir las disposiciones de esta Ley.

d) Realizar, a petición de parte o por iniciativa propia, las investigaciones, estudios, encuestas, vistas públicas y audiencias que fueren necesarias o convenientes para el desempeño y descargo de las facultades y responsabilidades encomendadas por esta Ley.

e) Examinar y obtener copia de toda la evidencia relacionada con cualquier asunto que se esté investigando o estudiando, o que esté en controversia ante ella.

f) Expedir citaciones requiriendo la comparecencia y declaración de testigos y la presentación de evidencia documental.

g) Conceder los remedios y emitir las órdenes que sean necesarias y convenientes para cumplir con los propósitos de esta Ley. Esto incluye, entre otras, órdenes provisionales o permanentes de cesar y desistir; órdenes para la reposición de empleados suspendidos o destituidos, con o sin el abono de la paga atrasada dejada de percibir y la concesión de todos los beneficios marginales a que los empleados hubiesen tenido derecho durante el período de suspensión o destitución; y órdenes imponiendo sanciones a agencias, organizaciones sindicales o representantes exclusivos, incluyendo la descertificación de estos últimos.

h) Imponer a su discreción a cualquier persona que desobedezca, evite, obstruya o impida la ejecución de alguna de sus citaciones u órdenes una multa no menor de quinientos (500) dólares, ni mayor de diez mil (10,000) dólares por cada violación en que incurra.

i) Cuando una organización obrera se encuentra incurso en violación a la Sección 7.1 de esta Ley, la Comisión descertificará la misma, luego de ofrecerle audiencia para que muestre causa por la cual no deba ser descertificada.

j) Imponer a su discreción a cualquier persona u organización sindical que decrete o induzca a otro a decretar un cierre forzoso una multa no menor de quinientos (500) dólares, ni mayor de diez mil (10,000) dólares por cada día en que incurriere en esta violación.

k) Imponer a cualquier agencia, organización sindical, representante exclusivo o persona que desobedezca, evite, obstruya o impida la ejecución de alguna de sus citaciones u órdenes o intente coaccionar a algún miembro de la Comisión o incurra en alguna práctica ilícita de las enumeradas en las Secciones 9.1 y 9.2 una multa no menor de quinientos (500) dólares, ni mayor de diez mil (10,000) dólares, por cada día en que incurriere en dicha violación, luego de celebrar una vista administrativa en la que se le ofrezca la oportunidad de controvertir los hechos y de presentar prueba a su favor. Cuando una organización obrera se encuentre incurso en violación a la Sección 9.2 de esta Ley en forma reiterada, la Comisión podrá descertificar la misma, luego de ofrecerle una audiencia para que muestre causa por la cual no deba ser descertificada.

l) Designar un panel de conciliadores y de árbitros que tendrán a su cargo todo lo relativo a la atención de controversias sobre aplicación de los convenios colectivos y cuando surjan estancamientos en los procesos de negociación de los convenios.

m) Intervenir en y conceder los remedios que considere justos cuando cualquier empleado miembro de un representante

exclusivo presente una querrela que impute la violación de los derechos establecidos en la Sección 16.5 de esta Ley.

n) Nombrar oficiales examinadores quienes podrán realizar investigaciones, presidir audiencias y llevar a cabo cualquier otra tarea que la Comisión le asigne.

ñ) Supervisar los procesos de elecciones de los representantes exclusivos.

o) Acudir ante el Tribunal de Primera Instancia para que se ponga en vigor o se ejecute cualesquiera de sus órdenes finales incluyendo sus resoluciones imponiendo multas. El Tribunal de Circuito de Apelaciones, en casos de imposición de multas, deberá expedir a moción *ex parte* de la Comisión una orden para congelar de los fondos de la organización sindical, una cantidad de dinero igual al importe de la multa impuesta. La congelación de los fondos de la organización sindical permanecerá vigente hasta que la multa sea satisfecha o que la orden quede sin efecto.

p) Requerir y recibir informes anuales preparados, auditados y certificados por un contador público autorizado en los que se reflejen fielmente las transacciones financieras de cualquier organización sindical.

q) Castigar por desacato a toda persona que perturbe el orden o lleve a cabo conducta desordenada, desdeñosa o insolente ante la Comisión constituida en pleno o ante alguno de sus miembros u oficiales examinadores, cuando tal conducta tienda a interrumpir los procedimientos, con una multa no mayor de quinientos (500) dólares. Cada vez que se incurra en un acto castigable por desacato se considerará como una violación separada y a esos efectos se podrán imponer multas separadas.

r) Someter al final de cada año fiscal un informe sobre sus actividades al Gobernador y a la Asamblea Legislativa.

s) Adoptar un sello oficial. Existirá la presunción de regularidad con respecto a todas las resoluciones, órdenes, citaciones, comunicaciones, decisiones y certificaciones de la Comisión, cuando se expidan estampadas con dicho sello.

t) La Comisión tendrá, además, amplia facultad para interponer cualesquiera remedios legales que sean necesarios para hacer efectivos los propósitos de esta Ley y hacer que se cumplan sus reglas, reglamentos y órdenes, resoluciones y determinaciones.

Sección 11.16.—Compensación a testigos.—A los testigos citados ante la Comisión o ante cualquiera de sus miembros o agentes autorizados que sean empleados públicos les será concedida licencia judicial con paga durante el término de la citación. Aquellos testigos que no sean empleados públicos recibirán la misma dieta y compensación por millaje que reciben los testigos en los Tribunales de Justicia.

Sección 11.17.—Autoincriminación por testigos.—Ninguna persona podrá negarse a comparecer y testificar o a producir cualquier evidencia documental que se le requiera, alegando que el testimonio o evidencia requerido por la Comisión podría incriminarle o exponerle a un proceso criminal. No obstante, ninguna persona será procesada ni estará sujeta a castigo o confiscación alguno por razón de alguna transacción o asunto en relación con los cuales se vea obligada a prestar testimonio o someter evidencia después de haber reclamado su privilegio de no declarar contra sí misma, excepto que dicha persona podrá ser procesada por perjurio cometido durante su declaración ante la Comisión.

Sección 11.18.—Producción de documentos.—Los departamentos, agencias, municipios, corporaciones públicas y otras subdivisiones del Gobierno de Puerto Rico suministrarán a la Comisión, a petición de ésta, todos los expedientes, documentos e informes no privilegiados por ley que posean en relación con cualquier asunto en el que esté interviniendo la Comisión.

Artículo 12.—Se enmienda la Sección 3.1 de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada [3 L.P.R.A. sec. 1321], para que se lea como sigue:

“Sección 3.1.—Creación.—Se crea la Oficina Central de Asesoramiento Laboral y de Administración de Recursos Humanos.”

Artículo 13.—Se adiciona el inciso (5) al párrafo 2 de la Sección 3.3 de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada [3 L.P.R.A. sec. 1323], para que se lea como sigue:

“Sección 3.3.—Funciones de la Oficina y del Director.

El Director tendrá las siguientes funciones:

...

La Oficina tendrá las siguientes funciones:

(1) ...

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

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

Artículo 14.—Jurisdicción de Mecanismos Administrativos Apelativos.—

Sección 14.1.—Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal.—La Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de Personal, creada por el Artículo 7 [7.1] de la Ley Núm. 5 de 14 de octubre de 1975, según enmendada [3 L.P.R.A. sec. 1381], conocida como “Ley de Personal del Servicio Público de Puerto Rico”, mantendrá su

jurisdicción actual para aquellos casos en que los empleados afectados no estén cubiertos por esta Ley, para aquellos empleados que, cubiertos por esta Ley, no ejerzan su derecho a organizarse y para aquellos empleados organizados que opten por acudir a la misma en virtud de derechos que le asistan al amparo de las Secciones 4.1 a 4.6 de dicha Ley [3 L.P.R.A. secs. 1331 a 1336]. El ejercicio de dicha opción precluye la utilización de los procedimientos acordados en el convenio colectivo en virtud de los derechos protegidos en esta Ley.

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

Sección 14.2.—Junta de Apelaciones del Sistema de Educación.—La Junta de Apelaciones del Sistema de Educación, creada al amparo de las disposiciones de la Sección 9 de la Ley Núm. 78 de 28 de agosto de 1991 [18 L.P.R.A. sec. 274e], mantendrá su jurisdicción actual para aquellos casos en que los empleados afectados no estén cubiertos por esta Ley, para aquellos empleados que, cubiertos por esta Ley, no ejerzan su derecho a organizarse y para aquellos empleados organizados que opten por acudir a la misma en virtud de derechos que le asistan al amparo de la Ley Núm. 78 [18 L.P.R.A. secs. 274 et seq.], antes citada. El ejercicio de dicha opción precluye la utilización de los procedimientos acordados en el convenio colectivo en virtud de los derechos protegidos en esta Ley.

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

Artículo 15.—Disposiciones transitorias.—

Sección 15.1.—Inicio de operaciones de la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público.—La Comisión

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

Sección 15.2.—Empleados que no estén organizados en sindicatos.—Los empleados que no se hayan organizado en sindicatos, según las disposiciones de esta Ley, continuarán cubiertos en cuanto a todos sus derechos y obligaciones en su empleo por la Ley de Personal en el Servicio Público, *supra*, así como por cualquier otra ley que le conceda algún derecho o beneficio en particular.

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

Artículo 16.—Deberes y derechos de los representantes exclusivos y de sus miembros.—

Sección 16.1.—Informes a la Comisión.—Todo representante exclusivo deberá someter ante la consideración de la Comisión lo siguiente:

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

- 1) nombre y dirección de la organización;
- 2) nombre y dirección de sus oficiales y de la persona autorizada para recibir notificaciones y emplazamientos;
- 3) la suma exigida a sus miembros en concepto de cuotas de iniciación, cuotas periódicas, o cargos por servicios a empleados no afiliados; y

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

b) Anualmente, enviará copia de sus informes financieros debidamente auditados y certificados por un contador público autorizado. Estos informes deberán enviarse dentro del término de ciento veinte (120) días a partir de la fecha del cierre de sus operaciones anuales. Dichos informes se radicarán ante la Comisión y se le entregará copia de los mismos a los miembros de la organización sindical.

c) La organización sindical que no cumpla con lo dispuesto en el inciso (b) de esta Sección no podrá participar en una elección para ser certificada como representante exclusivo de una unidad apropiada.

d) Después de cada elección y dentro del término de quince (15) días a partir de ésta, enviará a la Comisión un informe que contenga el nombre y dirección de los oficiales y de la persona autorizada para recibir notificaciones y emplazamientos.

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

Sección 16.2.—Libros de contabilidad e informes financieros.—Todo representante exclusivo llevará y conservará libros de cuentas que reflejen exacta y fielmente sus transacciones según los principios de contabilidad generalmente aceptados y conservará por el término de cinco (5) años los comprobantes y documentos que evidencien tales transacciones.

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

Sección 16.3.—Deber de aprobar constitución y reglamento.—Todo representante exclusivo que en el momento en que es certificado tendrá que haber promulgado una constitución y un reglamento para sus miembros estableciendo los principios fundamentales dentro de los cuales funcionará.

La constitución y el reglamento de todas las organizaciones sindicales deberán cumplir con todo lo dispuesto en esta Ley.

Sección 16.4.—Capacidad para demandar o ser demandado.—Todo representante exclusivo debidamente certificado podrá demandar o ser demandado y comparecer como querellante o querellado ante la Comisión, los tribunales de justicia y ante cualquier otro organismo administrativo, como una entidad o como representante de sus miembros.

Sección 16.5.—Derechos de los miembros de una organización sindical.—La constitución y el reglamento que deberán ser aprobados por todo representante exclusivo establecerán los derechos que tendrán sus miembros. Entre uno y otro documento deberá proveerse por lo menos lo siguiente:

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

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

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

d) El derecho a participar efectivamente en los asuntos y actividades de la organización sindical.

e) El derecho a determinar las cuotas de iniciación y las periódicas, la modificación de éstas, mediante el voto secreto de la mayoría absoluta de los miembros.

f) El derecho a querellarse ante la Comisión cuando consideren que las cuotas de iniciación o periódicas o la modificación de éstas es irrazonable.

g) 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.

h) El derecho a recibir copia de la constitución y reglamento de la organización sindical, así como de los convenios colectivos

que le sean aplicables y examinar los libros e informes financieros de la organización en tiempo y lugar razonables, previa notificación.

i) Garantía de que se circule anualmente entre la matrícula un informe general de las operaciones del representante exclusivo, así como su hoja de balance, certificados por un contador público autorizado dentro de los sesenta (60) días siguientes al cierre de sus operaciones anuales.

j) El derecho a entablar acciones judiciales o procedimientos ante la Comisión, los tribunales de justicia o las agencias administrativas, aun cuando en los mismos aparezcan como demandados o querellados la propia agencia o representante exclusivo o cualquiera de sus oficiales.

k) El derecho a comparecer como testigos en cualquier procedimiento judicial, administrativo o legislativo y hacer peticiones a la Asamblea Legislativa o comunicarse con cualquier legislador, sin exponerse a sanción o penalidad alguna por el representante exclusivo.

Sección 16.6.—Acciones disciplinarias.—Los representantes exclusivos podrán tomar acciones disciplinarias contra sus miembros siguiendo solamente los procedimientos previamente establecidos en su constitución o reglamento, cuando los miembros afectados hayan violado normas válidas contenidas en alguno de dichos documentos.

Sección 16.7.—Querellas de empleados directamente a la agencia.—Cualquier empleado podrá presentar una querrela contra su agencia directamente a ésta cuando su representante exclusivo se haya negado manifiesta o implícitamente a hacerlo, pero el representante exclusivo tendrá derecho a ser notificado y a estar presente e intervenir en la discusión de la querrela. Sin embargo, ningún ajuste o remedio que conceda la agencia estará en conflicto con los términos de un convenio colectivo vigente.

Artículo 17.—Asignación de fondos y presupuesto.—

Sección 17.1.—Asignación de fondos y presupuesto de la Comisión y de la Oficina Central.—La Oficina de Gerencia y

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

Artículo 18.—Vigencia y cláusula de separabilidad.—

Sección 18.1.—Separabilidad.—Si cualquier parte, párrafo o sección de esta Ley fuese declarada nula por un tribunal con jurisdicción competente, la sentencia dictada a tal efecto sólo afectará aquella parte, párrafo o sección cuya nulidad haya sido declarada. En aquellos casos que la nulidad declarada se refiera a las disposiciones relacionadas con la prohibición de realizar huelgas o la prohibición de negociar cláusulas que representen compromisos económicos más allá de los recursos disponibles, la sentencia dictada tendrá el efecto de declarar nula la Ley en su totalidad.

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

Aprobada en 25 de febrero de 1998.

Violencia Doméstica—Enmienda

(P. de la C. 504)

[NÚM. 46]

[Aprobada en 28 de febrero de 1998]

LEY

Para enmendar el Artículo 3.2 de la Ley Núm. 54 de 15 de agosto de 1989, según enmendada, conocida como “Ley para la Prevención e Intervención con la Violencia Doméstica”, a