

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 149

9 de enero de 2009

Presentado por la señora *Arce Ferrer*

Referido a la Comisión de Trabajo, Asuntos del Veterano y Recursos Humanos

LEY

Para enmendar la Sección 2.5 del Artículo 2; enmendar los incisos (d), (e), (k), (q) y (s), se añaden unos nuevos incisos (t) y (u) y se reenumeran los incisos (t) al (ff) como incisos (v) hasta (hh) del Artículo 3; enmendar la Sección 4.7 del Artículo 4; enmendar la Sección 5.1, redesignar las Secciones 5.2, 5.3, 5.4 y 5.5 como Secciones 5.3, 5.4, 5.5 y 5.6 respectivamente y añadir una nueva Sección 5.2 al Artículo 5; añadir una nueva Sección 6.1, reenumerar la actual Sección 6.1 como Sección 6.2, añadir un nuevo inciso (b), reenumerar los incisos (b) al (i) como incisos (c) hasta (j) y enmendar el nuevo inciso (c) del Artículo 6; enmendar la Sección 7.7 del Artículo 7; añadir un inciso (d) al Artículo 8; enmendar las Secciones 9.1, 9.2 y 9.3 del Artículo 9; reenumerar las Secciones 14.1 y 14.2 como Secciones 14.2 y 14.3, respectivamente y añadir una nueva Sección 14.1 al Artículo 14; y enmendar la Sección 19.1 el Artículo 19 de la Ley Núm. 45 de 1998, según enmendada, conocida como "Ley de Relaciones de Trabajo en el Servicio Público".

EXPOSICION DE MOTIVOS

La Ley de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, mejor conocida como la Ley Número 45 de 1998, reconoce y concede el derecho para organizarse en sindicatos a los empleados que forman parte de las agencias públicas que no tengan ese derecho bajo la protección de la Ley 130 del 8 de mayo de 1945, según enmendada. Esta última, rige el sistema de relaciones laborales para las corporaciones públicas que funcionan como entidades privadas en el gobierno.

La Ley Núm. 45 fue aprobada para crear un sistema de relaciones laborales en el sector público. El Sistema tenía el propósito de superar un cuadro confuso y precario de relaciones obrero-patronales que era resultado de la ausencia de normativa para reglamentar

apropiadamente las relaciones laborales en el sector. La mayor urgencia, al aprobar la ley, fue proveer una base legal adecuada para el funcionamiento de uniones en el gobierno central. De esta forma, se pretendía posibilitar la evolución de organizaciones bonafides en sindicatos reconocidos y funcionales dentro del sistema de relaciones laborales. La gran preocupación del momento, era que las organizaciones bonafides, organizadas bajo la Ley Núm. 134 de 1960, actuaban al margen de la Ley, creando inestabilidad en las relaciones sociales de los empleados en las agencias. Algunas de estas organizaciones lograron imponer una negociación de “facto” sin tener autorización para esto.

El nuevo sistema de relaciones laborales interesaba promover la paz laboral en el sector público a través de mecanismos modernos de concertación de acuerdos y procedimientos que pudieran superar extremismos de cualquiera de las partes en los procesos de negociación colectiva y resolución de controversias. El carácter comprensivo de la Ley Núm. 45, *supra*, ha permitido la organización sindical de por lo menos 150,000 empleados públicos, en 62 unidades apropiadas en medio centenar de agencias. Esto equivale a la organización del 52% de los empleados públicos, 70% de los empleados del gobierno central, y cerca de un 10% de la fuerza laboral del país.

También es un hecho que el gobierno ha concertado exitosamente cerca de 80 convenios colectivos desde su aprobación con los representantes exclusivos. Una tercera parte de éstos, representan negociaciones de la segunda generación. Es decir, se trata de la concertación o extensión de un segundo convenio (trienio) entre las partes. Por otro lado, son miles las querellas que han sido tramitadas exitosamente, en los procedimientos internos de quejas y agravios, con la participación directa de los trabajadores, los supervisores y sus representantes.

Sin embargo, aún falta trabajo por hacer para poder alcanzar, con mayor eficiencia, los propósitos de este importante estatuto. Por tal razón, esta Asamblea Legislativa entiende que es necesario enmendar el estatuto para lograr su perfeccionamiento y mayor evolución, haciendo realmente innecesaria la huelga y posibilitando que las negociaciones concluyan en tiempo razonable. Eso requiere eliminar la ambigüedad de algunas secciones que han creado vaguedad en el estatuto y permitido la sobre-extensión de sus disposiciones, especialmente en momentos extraordinarios de tranques en las negociaciones y cuando resulta precisa la imposición del arbitraje compulsorio para que no se interrumpan los servicios.

Asimismo es preciso proveerle a las partes con las herramientas necesarias para resolver sus conflictos de la manera más provechosa para ambos. Por tal razón, se busca otorgarle a las partes la facultad necesaria para someterse a procesos de mediación. Este método alterno de resolución de disputas, por su carácter voluntario, provee a las partes de un foro, previo al sometimiento o imposición del arbitraje compulsorio, en el cual se puedan llegar a acuerdos que tengan como norte los intereses de ambos sin ser estos impuestos por un tercero.

Por último, se hace imperativo clarificar quién tiene jurisdicción de los empleados pertenecientes a la unidad apropiada, que optan por no organizarse. Con la aprobación de la Ley Núm. 184, del 3 de agosto de 2004, surgió una confusión en el empleado público sobre si debía acudir a la Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público (CRTSP) o a la Comisión Apelativa del Sistema de Administración de Recursos Humanos (CASARH). Por lo tanto, se incluye una enmienda proveyendo que sea la CRTSP quien tenga la jurisdicción, independientemente del estado de afiliación del empleado al representante exclusivo.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 **Artículo 1.-** Se enmienda la Sección 2.5 del Artículo 2 de la Ley Núm. 45 de 25 de
2 febrero de 1998, según enmendada, para que lea como sigue:

3 “Sección 2.5 - La organización de sindicatos de empleados en el servicio público y la
4 negociación colectiva deberán alentar y promover la solución de disputas mediante
5 mecanismos de *mediación* [**quejas**] y arbitraje.”

6 **Artículo 2.-** Se enmiendan los incisos (d), (e), (k), (q) y (s), se añaden unos nuevos
7 incisos (t) y (u), se reenumeran los incisos (t) al (ff) como incisos (v) hasta (hh) y se
8 enmienda el nuevo inciso (aa) del Artículo 3 de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998,
9 según enmendada, para que lea como sigue:

10 “Para fines de interpretación y aplicación de esta Ley, los siguientes términos tendrán
11 el significado que a continuación se expresa, a menos que del contexto surja claramente otro
12 significado:

- 1 (a) “ADMINISTRADOR” (...)
- 2 (b) “AGENCIA” (...)
- 3 (c) “AÑO DE ELECCIONES” (...)
- 4 (d) “ARBITRAJE” - Procedimiento mediante el cual las partes, luego de *descartar un*
5 *proceso de mediación y de* agotar los remedios provistos en el convenio colectivo,
6 someten una controversia ante la consideración de un árbitro designado por la
7 Comisión de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, para que éste decida la
8 controversia.
- 9 (e) “ARBITRAJE OBLIGATORIO” - Procedimiento mediante el cual las partes,
10 luego de agotar el procedimiento de *mediación o* conciliación establecido en esta
11 Ley, vienen obligados a someter la controversia sobre la negociación de un
12 convenio colectivo ante la consideración de un árbitro designado por la Comisión
13 de Relaciones del Trabajo del Servicio Público, para que éste decida la
14 controversia.
- 15 (f) “BENEFICIOS MARGINALES” (...)
- 16 (g) “CARGO POR SERVICIO” (...)
- 17 (h) “CLAUSULAS ECONOMICAS” (...)
- 18 (i) “CLAUSULAS NO ECONOMICAS” (...)
- 19 (j) “COMISION” (...)
- 20 (k) “CONCILIADOR” - Persona designada por la Comisión para ejercer funciones de
21 **[mediación y]** conciliación entre las partes, con el propósito de ayudar a resolver
22 estancamientos en el proceso de negociación colectiva.
- 23 (l) “CONDICIONES DE TRABAJO” (...)

- 1 (m) “CONVENIO” (...)
- 2 (n) “EMPLEADO” (...)
- 3 (o) “EMPLEADO DE CONFIANZA” (...)
- 4 (p) “EMPLEADO CONFIDENCIAL” (...)
- 5 (q) “ESTANCAMIENTO” - Tranque que se produce en un proceso de negociación de
- 6 un convenio cuando una de las partes, o ambas, no ceden ni modifican sus
- 7 posiciones y requiere la intervención de un *Mediador, Conciliador o Árbitro* para
- 8 la búsqueda de una solución satisfactoria del asunto en controversia. *Para*
- 9 *determinar si existe un estancamiento, la Comisión tendrá en consideración, sin*
- 10 *limitarse a estas, las siguientes situaciones:*
- 11 *a. las partes se niegan a reunirse;*
- 12 *b. las reuniones no rinden frutos;*
- 13 *c. las partes no someten contrapropuestas;*
- 14 *d. el sindicato amenaza con realizar una huelga*
- 15 *e. el patrono amenaza con cierres, anuncia beneficios económicos fuera de*
- 16 *la mesa de negociación o solicita un referéndum para auscultar la*
- 17 *posición de los miembros de la unidad apropiada;*
- 18 *f. existe una violación reiterada de prácticas ilícitas que entorpece el*
- 19 *proceso de negociación*
- 20 (r) “FRACCIONAMIENTO DE TAREAS” (...)
- 21 (s) “HUELGA” - Acción concertada de un grupo de empleados con el propósito de
- 22 interrumpir, paralizar, detener u obstruir las labores y servicios de una agencia
- 23 durante un tiempo determinado, breve o prolongado, o un tiempo indefinido. La

1 huelga puede producirse por la ausencia de los empleados a su lugar de trabajo o
2 por asumir éstos una actitud de brazos caídos.

3 *a. Decretar una huelga – se refiere al momento en que el liderato de la*
4 *unidad apropiada anuncia el inicio de la huelga o da comienzo a la*
5 *misma.*

6 *b. Inicio de la huelga – se refiere al momento preciso donde la acción*
7 *concertada de los trabajadores da inicio a la huelga según definida en*
8 *esta Ley.*

9 *c. Estado de huelga – se refiere al proceso de huelga ya comenzado; la*
10 *acción concertada de los trabajadores se ha realizado y se están*
11 *paralizando, interrumpiendo, deteniendo u obstruyendo los servicios y*
12 *labores de una agencia.*

13 (t) *“MEDIACIÓN” - Proceso de intervención, no adjudicativo, en el cual un*
14 *interventor o una interventora neutral (mediador o mediadora) ayuda a las*
15 *personas en conflicto a lograr un acuerdo que les resulte mutuamente aceptable.*
16 *En la mediación, las partes tienen la potestad de decidir si se someten o no al*
17 *proceso.*

18 (u) *“MEDIADOR” – Persona designada por acuerdo voluntario de las partes, según*
19 *definidas en esta Ley, con el propósito de servir como interventor neutral durante*
20 *los procesos de mediación a los cuales se sometan voluntariamente las partes.*

21 (v) *“NEGOCIACION DE BUENA FE” (...)*

22 (w) *“OFICINA CENTRAL” (...)*

23 (x) *“ORGANIZACIÓN SINDICAL U OBRERA” (...)*

- 1 (y) “PARTES” (...)
- 2 (z) “PATRONO” (...)
- 3 (aa) “PERÍODO DE PROHIBICION” – Período comprendido [**entre los cuatro**
- 4 **(4) meses anteriores a]** *desde los dos (2) anteriores hasta los dos meses*
- 5 *posteriores a la fecha de una elección general, o los tres (3) meses anteriores a*
- 6 *cualquier consulta sobre el status político de Puerto Rico, durante el cual no se*
- 7 *podrán llevar a cabo negociaciones de convenios colectivos.*
- 8 (bb) “PRACTICA ILICITA DE TRABAJO” (...)
- 9 (cc) “PRINCIPIO DE MERITO” (...)
- 10 (dd) “PRODUCTIVIDAD” (...)
- 11 (ee) “REPRESENTANTE EXCLUSIVO” (...)
- 12 (ff) “SUPERVISOR” (...)
- 13 (gg) “TALLER CERRADO” (...)
- 14 (hh) “TALLER UNIONADO” (...)

15 **Artículo 3.-** Se enmienda la Sección 4.7 del Artículo 4 de la Ley Núm. 45 de 25 de

16 febrero de 1998, según enmendada, para que lea como sigue:

17 “Sección 4.7 – Proceso de Descertificación.

18 a) (. . .)

19 b) (. . .)

20 c) La Comisión descertificará una organización sindical como representante

21 exclusivo a solicitud de la agencia [**o de cualquier persona]** *o de un miembro*

22 *de la unidad apropiada, de incurrir en cualesquiera de las siguientes:*

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

7 2) (...)

8 3) (...)

9 4) (...)

10 En la eventualidad de que un sindicato de empleados públicos entrase en un
11 estado de paro o de huelga, o efectuara alguna de las actividades prohibidas por esta
12 Ley, la Comisión, a petición de la agencia [**o de cualquier persona,**] *o de un miembro*
13 *de la unidad apropiada* investigará la ocurrencia de tales hechos y determinará si en
14 efecto existe tal estado de huelga.

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

19 d) (...)

20 e) (...)

21 f) (...)

22 g) (...)

23 h) (...)"

1 **Artículo 4.**– Se enmienda la Sección 5.1 del Artículo 5 de la Ley Núm. 45 de 25 de
2 febrero de 1998, según enmendada, se redesignan las Secciones 5.2, 5.3, 5.4 y 5.5 como
3 Secciones 5.3, 5.4, 5.5 y 5.6 respectivamente y se añade una nueva Sección 5.2, para que lean
4 como sigue:

5 “Sección 5.1- Derecho y obligación de negociar.

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

14 1) (...)

15 2) (...)

16 No serán negociables los siguientes asuntos:

17 a) (...)

18 b) (...)

19 (...)

20 k) (...)

21 *Sección 5.2- Vigencia del convenio durante el proceso de negociación.*

22 *En caso de que el proceso de negociación de un nuevo convenio colectivo se extienda*
23 *por un periodo de tiempo mayor al término de vigencia establecido por el convenio colectivo*

1 *en vigor, éste último mantendrá su vigencia, excepto por aquellas disposiciones de impacto*
2 *económico, hasta la ratificación del nuevo convenio colectivo. Las partes podrán pactar*
3 *contrario a esta prórroga automática ya sea en su totalidad o en parte. Esta extensión en*
4 *ningún momento interrumpe los términos de cualquier petición de certificación o*
5 *descertificación y las peticiones de clasificación promulgados en esta Ley.*

6 Sección [5.2] 5.3 – Comités de negociaciones.

7 (...)

8 Sección [5.3] 5.4 - Ratificación de convenios colectivos.

9 (...)

10 Sección [5.4] 5.5 - Procedimiento en caso de no ratificación.

11 (...)

12 Sección [5.5] 5.6 - Prohibición de negociar durante el período de prohibición

13 (...)”

14 **Artículo 5.**– Se añade un nuevo inciso (b), se reenumeran los incisos (b) al (i) como
15 incisos (c) hasta (j), se enmienda el nuevo inciso (c), se redesigna la Sección 6.1 del Artículo
16 6 de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, como Sección 6.2, y se
17 añade una nueva Sección 6.1 para que lean como sigue:

18 “*Sección 6.1– Solución de Estancamiento en las negociaciones - Intervención de la*
19 *Comisión.*

20 *a) La Comisión podrá, a solicitud de partes, intervenir en caso de un estancamiento*
21 *en las negociaciones. La Comisión intervendrá motu proprio en toda negociación que ha*
22 *estado estancada por un término de doce (12) meses.*

1 *b) Cuando la Comisión determine necesario intervenir para resolver un*
2 *estancamiento en las negociaciones, ésta emitirá y enviará a las partes una notificación de*
3 *intervención. La notificación contendrá las razones de la Comisión para intervenir y el*
4 *proceso a seguir.*

5 *c) La Comisión deberá cumplir con el procedimiento establecido en la Sección 6.2 de*
6 *esta Ley para resolver el estancamiento.*

7 *d) La Comisión deberá resolver el estancamiento de negociaciones y completar el*
8 *proceso de conciliación o arbitraje dentro de un término de ciento veinte (120) días, desde la*
9 *fecha de la intervención.*

10 Sección **[6.1]** 6.2 – *Solución de Estancamiento en las negociaciones - Procedimiento*
11 *de mediación, conciliación y arbitraje.*

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

16 b) *Una vez recibida la notificación de la existencia de un estancamiento en las*
17 *negociaciones del convenio colectivo, la Comisión referirá a las partes a una*
18 *sesión inicial de mediación. El proceso de mediación deberá realizarse de*
19 *acuerdo a los parámetros que establecen los Reglamentos del Negociado de*
20 *Métodos Alternos para la Solución de Conflictos adscrito al Tribunal General*
21 *de Justicia de Puerto Rico.*

22 c) *De no estar dispuestas las partes a someterse voluntariamente al proceso de*
23 *mediación o en caso de que se dé por terminado el proceso sin llegar a*

- 1 *acuerdos*, la Comisión designará un Conciliador. El Conciliador podrá ser un
2 miembro del Panel de Conciliadores y Árbitros, adscrito a la misma. De
3 inmediato, el Conciliador iniciará sus gestiones dirigidas a resolver el
4 estancamiento, debiendo citar a ambas partes para que comparezcan ante éste
5 y le expresen sus respectivas posiciones en cuanto a los asuntos objeto del
6 estancamiento.
- 7 d) Si el estancamiento continuare durante el término de treinta (30) días desde la
8 fecha en que se designó al Conciliador, éste podrá recomendar que se designe
9 un árbitro para que dilucide de forma final y obligatoria el estancamiento.
- 10 e) La Comisión designará un panel de tres (3) árbitros, de los cuales la agencia y
11 la organización sindical eliminarán uno cada una, y el resultante quedará
12 seleccionado y actuará como árbitro para la solución del estancamiento.
- 13 f) Las partes vendrán obligadas a someterse al procedimiento de arbitraje
14 obligatorio y a presentar ante el árbitro la información, documentos,
15 posiciones, presupuesto, cifras, alternativas y toda aquella otra evidencia
16 relevante que éste les solicite.
- 17 g) Aquella parte que, luego de aceptar este procedimiento, no acuda ante el
18 árbitro o que no presente la información que le fuere requerida, vendrá
19 obligada a acatar el laudo emitido por éste.
- 20 h) La decisión o laudo del árbitro será final y firme conforme a derecho y deberá
21 ajustarse a los parámetros contenidos en la Sección 5.3 de esta Ley. Solamente
22 podrán impugnarse los laudos de arbitraje por errores de derecho y aquellos
23 que sean contrarios a la disposición constitucional que prohíbe que las

1 asignaciones hechas para un año económico excedan los recursos totales
2 calculados para dicho año, mediante acción judicial ante el Tribunal de
3 Apelaciones el cual deberá actuar en torno a la misma dentro de un término no
4 mayor de treinta (30) días.

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

9 j) Todo laudo de arbitraje sobre aspectos económicos de la negociación de un
10 convenio colectivo será final y firme.”

11 **Artículo 6.**– Se enmienda la Sección 7.7 del Artículo 7 de la Ley Núm. 45 de 25 de
12 febrero de 1998, según enmendada, para que lea como sigue:

13 “Sección 7.7 - Prohibición de negociar convenios colectivos con un término de
14 vigencia de más de tres (3) años.

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

1 nula. *Esta Sección no deberá interpretarse en menoscabo de lo dispuesto por la Sección 5.2*
2 *de esta Ley.*”

3 **Artículo 7.-** Se añade un inciso (d) al Artículo 8 de la Ley Núm. 45 de 25 de febrero
4 de 1998, según enmendada para que se lea como sigue:

5 “Artículo 8 – Arbitraje de Quejas y Agravios.

6 a) ...

7 b) ...

8 c) ...

9 d) Los miembros de la unidad apropiada que no estén afiliados al
10 representante exclusivo, podrá tramitar una solicitud de arbitraje por
11 derecho propio siempre y cuando asuma su costo y se garantice la
12 presencia del representante exclusivo en dicho proceso.

13 **Artículo 8.–** Se enmienda la Sección 9.1 del Artículo 9 de la Ley Núm. 45 de 25 de
14 febrero de 1998, según enmendada para que se lea como sigue:

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

17 a) (...)

18 b) (...)

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

- 1 d) No aceptar o no cumplir el laudo de un árbitro o panel de árbitros después de haberse
2 sometido al procedimiento de arbitraje. **[Sin embargo, la Comisión podrá**
3 **desestimar cualquier formulación de cargos en la que se impute una violación de**
4 **este inciso si el representante exclusivo con que se llegó al acuerdo de someter la**
5 **controversia a arbitraje a su vez es hallado incurso en una violación del laudo o**
6 **no ha cumplido con una orden de la Comisión relativa a alguna práctica ilícita.]**
- 7 e) (...)
- 8 f) (...)
- 9 g) (...)
- 10 h) (...)
- 11 i) (...)
- 12 j) (...)
- 13 k) (...)"

14 **Artículo 9.**– Se enmienda la Sección 9.2 del Artículo 9 de la Ley Núm. 45 de 25 de
15 febrero de 1998, según enmendada para que se lea como sigue:

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

- 19 a) (...)
- 20 b) (...)
- 21 c) Violar los términos de un convenio colectivo. **[Sin embargo, la Comisión podrá**
22 **desestimar cualquier formulación de cargos en la que se impute una violación de**
23 **este inciso si el representante exclusivo con quien se firmó el convenio a su vez es**

1 **hallado incurso en una violación del convenio o no ha cumplido con una orden de**
 2 **la Comisión relativa a alguna práctica ilícita.]**

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

9 e) (...)

10 f) (...)

11 g) (...)"

12 **Artículo 10.**– Se enmienda la Sección 9.3 del Artículo 9 de la Ley Núm. 45 de 25 de
 13 febrero de 1998, según enmendada para que se lea como sigue:

14 “Sección 9.3- Procedimiento para ventilar alegaciones sobre prácticas ilícitas.

15 Cualquier agencia, representante exclusivo o **[persona interesada]** *miembro de una*
 16 *unidad apropiada* podrá, mediante la radicación de una querrela ante la Comisión, imputar la
 17 existencia de una práctica ilícita. Para ventilar tales cargos ante la Comisión se seguirá el
 18 siguiente procedimiento:

19 (...)"

20 **Artículo 11.**- Se reenumeran las Secciones 14.1 y 14.2 del Artículo 14 de la Ley
 21 Núm. 45 de 25 de febrero de 1998, según enmendada, como Secciones 14.2 y 14.3,
 22 respectivamente y se añade una nueva Sección 14.1 para que se lea como sigue:

23 “Sección 14.1 – *Jurisdicción de empleados perteneciente a la unidad apropiada*

1 *Todo empleado perteneciente a la unidad apropiada de una agencia*
2 *organizada sindicalmente bajo las disposiciones de esta Ley, estará bajo la jurisdicción*
3 *de la Comisión de Relaciones del Trabajo, independientemente de su estado de afiliación*
4 *al representante exclusivo.*

5 Sección [14.1] 14.2 - Junta de Apelaciones del Sistema de Administración de
6 Personal.

7 (...)

8 Sección [14.2] 14.3 - Junta de Apelaciones del Sistema de Educación.

9 (...)"

10 **Artículo 12.-** Se enmienda la Sección 19.1 el Artículo 19 de la Ley Núm. 45 de 1998,
11 según enmendada, para que lea como sigue:

12 "Sección 19.1 - Vigencia y Cláusula de Separabilidad.

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

16 **Artículo 13.-** Vigencia.

17 Esta Ley entrará en vigor inmediatamente después de su aprobación.