

GOBIERNO DE PUERTO RICO

16^{ta} Asamblea
Legislativa

7^{ma} Sesión
Ordinaria

SENADO DE PUERTO RICO

P. del S. 2452

25 de enero de 2012

Presentado por el señor *Rivera Schatz*; y la señora *Arce Ferrer*

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

LEY

Para adoptar la “Ley de Relaciones Patronales de Puerto Rico”, y derogar la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

EXPOSICION DE MOTIVOS

La Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada, conocida como “Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico”, fue aprobada con el fin de establecer la política pública del Gobierno de Puerto Rico en lo que respecta a las relaciones empleado-patrono y la celebración de convenios colectivos. Este precepto legal creó también la Junta de Relaciones del Trabajo confiriéndole facultades para evitar y/o dilucidar controversias, así como para fomentar la paz en el sector laboral. En ese momento histórico, no existían leyes en Puerto Rico que protegieran a los trabajadores. Lo anterior permitía que los empleados estuviesen sujetos a niveles de compensación sumamente bajos y condiciones de trabajo altamente riesgosas, discriminatorias, denigrantes y en muchas ocasiones infrahumanas.

La Junta de Relaciones del Trabajo, creada mediante la Ley Núm. 130, *supra*, es un organismo administrativo cuasi-judicial cuyo propósito primordial es lograr, entre otras encomiendas, evitar prácticas ilícitas de trabajo, llevar a cabo investigaciones y adjudicar las controversias obrero-patronales que surjan al amparo del estado de derecho vigente y aplicable en Puerto Rico sobre dicha materia.

La Junta, como administradora de la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, vela por el cumplimiento de sus preceptos, cuyo propósito es el ordenamiento de las relaciones entre

patronos y trabajadores, con miras a reducir al mínimo las causas de las disputas obrero-patronales, mantener así la paz industrial que fomenta el máximo desarrollo de la producción, y en consecuencia, facilita la elevación de los niveles de vida de la población.

Desde su creación, la Junta de Relaciones del Trabajo no sólo ha atendido reclamos sobre la comisión de prácticas ilícitas en el empleo, sino que ha atendido controversias que giran en torno a la elección de los representantes exclusivos para fines de negociación colectiva y clarificación de unidades apropiadas. A su vez, la Junta ha ofrecido y continúa ofreciendo asistencia a patronos y empleados en cuanto al cumplimiento de laudos de arbitraje, recurriendo a los foros judiciales correspondientes, si fuera necesario.

De otra parte, mediante la aprobación de la Ley Núm. 333-2004, conocida como “Carta de Derechos de los Empleados Miembros de una Organización Laboral”, se confirió jurisdicción a la Junta para atender y resolver querellas o violaciones a dicha Ley. La referida Carta de Derechos garantiza a los empleados la participación efectiva y activa en los procesos de la unión; que los procedimientos disciplinarios en la unión cumplan con el debido proceso de ley; recibir copia de la Constitución y los Reglamentos de la Organización Laboral; y recibir anualmente en o antes del 20 de agosto de cada año, un informe económico de las actividades y operaciones económicas, entre otros.

Hoy día las condiciones laborales de la fuerza trabajadora han mejorado considerablemente. No obstante, la función de la Junta de Relaciones del Trabajo, aún seis décadas después de la aprobación de su Ley Orgánica tiene plena vigencia. Sin embargo, ante los retos que representan los cambios de los nuevos tiempos, resulta indispensable realizar una reforma completa y concienzuda que incorpore las experiencias, pericia y conocimiento de la Junta con el objetivo de atemperar la ley a las realidades y necesidades actuales de los patronos, las organizaciones obreras y los empleados.

Para lograr lo antes dispuesto, es indispensable que dicha entidad cuente con las herramientas idóneas que permitan y viabilicen el cumplimiento de los propósitos establecidos y los objetivos trazados, entre ellos herramientas legales que inspiren los mismos. Ello le permitirá a la Junta optimizar sus recursos para brindar agilidad, eficiencia, efectividad a sus procesos, justicia rápida y económica a las partes envueltas en el quehacer laboral y así lograr que las relaciones obrero-patronales sean armoniosas.

Es por esto que, con el propósito de reforzar las facultades administrativas, investigativas, procesales y cuasi-judiciales de la Junta de Relaciones del Trabajo, esta Asamblea Legislativa considera oportuno aprobar nueva legislación en tiempos donde cada vez resulta más necesario el fortalecimiento de la paz laboral. Siendo ello así, es menester ampliar las facultades de la Junta, los derechos, deberes y obligaciones de los patronos, empleados y organizaciones obreras, así como las prácticas ilícitas del trabajo tipificadas, entre otros asuntos.

Esta Asamblea Legislativa reconoce además la importancia de que la Junta promueva la educación a los trabajadores, patronos, organizaciones obreras y a la ciudadanía en general, en torno a sus procesos, disposiciones legales y reglamentarias que administra, para concientizarlos sobre sus derechos, deberes y obligaciones para el bienestar y progreso de todos los puertorriqueños.

Por lo cual, consciente del valor que tiene en nuestra sociedad el fortalecimiento de las relaciones obrero-patronales y el principio de la negociación colectiva, esta Asamblea Legislativa aprueba la presente Ley para así ofrecer las garantías de continuidad de los servicios medulares que brinda la Junta de Relaciones del Trabajo para promover y preservar la armonía laboral en Puerto Rico.

DECRETASE POR LA ASAMBLEA LEGISLATIVA DE PUERTO RICO:

1 **Artículo 1. Título abreviado**

2 Esta Ley se conocerá y se podrá citar y aludir como "Ley de Relaciones Patronales de
3 Puerto Rico".

4 **Artículo 2. Declaración de Política Pública**

5 La política pública del Gobierno de Puerto Rico, en lo que respecta a las relaciones entre
6 patronos y empleados y a la celebración de convenios colectivos, es la que a continuación se
7 expresa:

8 (1) Es necesidad fundamental del pueblo de Puerto Rico alcanzar el máximo desarrollo de
9 su producción a fin de establecer los niveles más altos de vida posibles para su
10 población en continuo crecimiento; es la obligación del Gobierno de Puerto Rico

1 adoptar aquellas medidas que conduzcan al desarrollo máximo de esa producción y
2 que eliminen la amenaza de que pueda sobrevenir el día en que por el crecimiento
3 continuo de la población y la imposibilidad de mantener un aumento equivalente en la
4 producción tenga el pueblo que confrontar una catástrofe irremediable; y es el
5 propósito del Gobierno desarrollar y mantener tal producción mediante la
6 comprensión y educación de todos los elementos que integran el pueblo respecto a la
7 necesidad fundamental de elevar la producción hasta su máximo, de distribuir esa
8 producción tan equitativamente como sea posible; y es asimismo el propósito del
9 Gobierno desarrollar en la práctica el principio de la negociación colectiva, en tal
10 forma que pueda resolverse el problema básico de la necesidad de una producción
11 máxima.

12 (2) La paz industrial, salarios adecuados y seguros para los empleados, así como la
13 producción ininterrumpida de bienes y servicios, a través de la negociación colectiva,
14 son factores esenciales para el desarrollo económico de Puerto Rico. El logro de estos
15 propósitos depende en grado sumo de que las relaciones entre patronos y empleados
16 sean justas, amistosas y mutuamente satisfactorias y que se disponga de los medios
17 adecuados para resolver pacíficamente las controversias obrero-patronales.

18 (3) A través de la negociación colectiva deberán fijarse los términos y condiciones de
19 empleo. A los fines de tal negociación, patronos y empleados tendrán el derecho de
20 asociarse en organizaciones por ellos mismos escogidas.

21 (4) Es la política del Gobierno eliminar las causas de ciertas disputas obreras, fomentando
22 las prácticas y procedimientos de la negociación colectiva y estableciendo un tribunal
23 adecuado, eficaz, e imparcial que implante esa política.

1 (5) Todos los convenios colectivos vigentes, y los que se hagan en el futuro, por la
2 presente se declaran instrumentos para promover la política pública del Gobierno de
3 Puerto Rico en su esfuerzo de fomentar la producción hasta el máximo; y se declara
4 que como tales están revestidos de un interés público. El ejercicio de los derechos y el
5 cumplimiento de las obligaciones de las partes en dichos convenios colectivos quedan,
6 por tanto, sujetos a aquella razonable reglamentación que sea necesaria para lograr las
7 normas públicas de esta Ley.

8 **Artículo 3. Definiciones**

9 Las siguientes palabras y frases, cuando se emplean en esta Ley, tendrán el significado
10 que se expresa a continuación:

- 11 1. Beneficios Marginales- Constituye cualquier acreencia, ventaja o derecho no salarial
12 otorgado al empleado por disposición de ley, reglamento o convenio colectivo, que
13 conlleve un costo para el patrono. Tales son, por ejemplo, las aportaciones para planes
14 médicos, para sistemas de retiro, para seguros de vida, así como licencias,
15 bonificaciones, reembolsos por gastos incurridos en el desempeño de labores.
- 16 2. Clarificación de Unidad Apropriada- proceso mediante el cual la Junta evalúa las
17 funciones de los puestos en controversia con el fin de determinar si los mismos deben
18 ser incluídos o excluídos de determinada unidad apropiada.
- 19 3. Cláusulas Económicas - Constituye un área de negociación que las partes deberán
20 discutir durante el proceso conducente a un convenio colectivo. El término incluye
21 salarios, licencias, bonificaciones, aportaciones y cualquiera otro beneficio o
22 compensación cuyo costo a la agencia pueda ser precisado por depender su importe de
23 las horas trabajadas por los empleados.

- 1 4. Cláusulas No Económicas - Constituye un área de negociación que las partes deberán
2 discutir durante el proceso conducente a un convenio colectivo. El término incluye
3 deducción de cuotas, disposiciones sobre ingreso a los sindicatos, quejas, agravios y
4 arbitraje, unidad apropiada, reconocimiento de las partes, sub-contratación y
5 cualquiera otra cuyo costo que no es determinable económicamente.
- 6 5. Condiciones de Trabajo- Constituye un área de negociación que las partes deberán
7 discutir durante el proceso conducente a un convenio. El término incluye asuntos
8 relacionados con horario de trabajo, turnos rotativos, medidas de seguridad para evitar
9 accidentes del trabajo, por ejemplo.
- 10 6. Convenio- Acuerdo suscrito por las partes sobre salarios, beneficios marginales,
11 términos y condiciones de empleo y otras disposiciones relativas a la forma y manera
12 en que se desarrollarán las relaciones obrero-patronales en una agencia.
- 13 7. Convenio de Afiliación Total- Significará el convenio entre un patrono y el
14 representante de sus empleados en una unidad de negociación colectiva en virtud del
15 cual se requiera de todos los empleados dentro de tal unidad, como condición de
16 empleo, que pertenezcan a una sola organización obrera.
- 17 8. Convenio de Mantenimiento de Matrícula- Significará el convenio entre un patrono y
18 el representante de sus empleados en una unidad de negociación colectiva mediante el
19 cual se requiera, como condición de empleo, de todos los empleados que fueren
20 miembros de la unión a la fecha de la celebración del convenio, o en otras fechas
21 subsiguientes, y bajo tales otras condiciones especificadas en el convenio, mantenerse
22 al día como miembros de la unión durante la vigencia del convenio.

- 1 9. Disputa Obrera- Incluye cualquier controversia relativa a los términos, tenencia o
2 condiciones de empleo o en relación con la organización o representación de
3 empleados o sobre negociación, fijación, mantenimiento, cambio o esfuerzo para
4 convenir términos o condiciones de empleo, estén o no los disputantes en la relación
5 inmediata de patrono y empleado.
- 6 10. Empleado- Incluirá a cualquier empleado, y no se limitará a los empleados de un
7 patrono en particular, a menos que la ley explícitamente lo exprese en contrario, e
8 incluirá a cualquier individuo cuyo trabajo haya cesado como consecuencia de, o en
9 relación con cualquier disputa obrera, o debido a cualquier práctica ilícita de trabajo,
10 pero no incluirá a ningún individuo empleado en el servicio doméstico en el hogar de
11 cualquier familia o persona ni a ningún individuo empleado por sus padres o cónyuge.
12 El término no incluirá ejecutivos, supervisores, gerenciales ni empleados
13 confidenciales.
- 14 11. Empleado Confidencial - Todo empleado que tuviera conflicto de intereses o que
15 participe significativamente en la formulación e implantación de política pública o
16 que realice labores directas o indirectas en torno a las relaciones obrero-patronales.
- 17 12. Empleado Gerencial- Todo empleado que formula o ejecuta la política pública
18 gerencial y cuyos intereses están vinculados con los del patrono.
- 19 13. Estipulación – cualquier acuerdo entre el patrono y el representante exclusivo que
20 modifica un convenio colectivo. Incluye además, acuerdos sobre asuntos relacionados
21 con la negociación colectiva o dirigidos a poner fin a alguna controversia.
- 22 14. Instrumentalidades Corporativas- Significan las corporaciones que poseen bienes
23 pertenecientes a, o que están controladas por, el Gobierno de Puerto Rico, incluyendo

1 las subsidiarias de tales corporaciones, e incluirá también las empresas similares que
2 se establezcan en el futuro y sus subsidiarias, y aquellas otras agencias del Gobierno
3 que se dedican o puedan dedicarse en el futuro a negocios lucrativos o a actividades
4 que tengan por objeto un beneficio pecuniario.

5 15. Junta- Se refiere a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico.

6 16. Negociación de Buena Fe- Actitud que observan las partes en el proceso de
7 negociación de un convenio que les permite hacer esfuerzos razonables para llegar a
8 acuerdos sobre salarios, beneficios marginales y condiciones de trabajo.

9 17. Organización Obrera- Significa una organización de cualquier clase o cualquier
10 agencia o comisión de representación de empleados o cualquier grupo de empleados
11 actuando concertadamente o plan en el cual participen los empleados y que exista con
12 el fin, en todo o en parte, de tratar con un patrono con respecto a quejas y agravios,
13 disputas, salarios, tipos de paga, horas de trabajo y/o condiciones de empleo.

14 18. Patrono- Incluirá ejecutivos, supervisores y a cualquier persona, que no se encuentre
15 bajo la jurisdicción de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo, que realizare
16 gestiones de carácter ejecutivo en interés de un patrono directa o indirectamente, pero
17 no incluirá, excepto en el caso de las instrumentalidades corporativas del Gobierno de
18 Puerto Rico antes definidas, al Gobierno ni a ninguna subdivisión política del mismo.
19 Disponiéndose, que incluirá, además, a todo individuo, sociedad u organización que
20 intervenga a favor de la parte patronal en cualquier disputa obrera o negociación
21 colectiva.

- 1 19. Persona- Incluye a uno o más individuos, sociedades, asociaciones, corporaciones,
2 representantes legales, fideicomisarios, síndicos de quiebra o administradores
3 judiciales.
- 4 20. Práctica Ilícita de Trabajo- Significa toda práctica ilícita de trabajo según se define en
5 el Artículo 9 de esta Ley.
- 6 21. Representante Exclusivo- Organización obrera que haya sido escogida por los
7 empleados y reconocida por el patrono o que haya certificada por la Junta para
8 negociar en representación de todos los empleados comprendidos en una unidad
9 apropiada que no haya sido establecida ni mantenida o ayudada por cualquier práctica
10 ilícita de trabajo prohibida en esta Ley.
- 11 22. Supervisor- Cualquier empleado que, ejerciendo su discreción, tenga autoridad para
12 hacer recomendaciones efectivas sobre la imposición de medidas disciplinarias; o que
13 tenga la responsabilidad habitual de asignar o dirigir el trabajo, si tales
14 responsabilidades surgen de una ley, de un reglamento o de la descripción de deberes
15 de su puesto, independientemente de que su nombramiento sea uno de carrera,
16 confianza, transitorio, probatorio, provisional, irregular, por jornal o por contrato.
- 17 23. Unidad Apropiada- grupo de puestos que poseen características, funciones y/o
18 intereses similares que pueden organizarse para fines de negociación colectiva.

19 **Artículo 4. Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico**

20 **Sección 4.01- Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico**

21 Por la presente se mantiene como Agencia de la Rama Ejecutiva la Junta de Relaciones
22 del Trabajo de Puerto Rico. Este es un organismo cuasi-judicial especializado en asuntos
23 obrero-patronales con facultades para investigar, deliberar y realizar determinaciones en torno

1 a controversias que surjan al amparo de esta Ley, la Carta de Derechos de Empleados
2 Miembros de una Organización Laboral y cualquier otra ley cuya implementación le sea
3 encomendada.

4 **Sección 4.02- Constitución y Funcionamiento**

5 La Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico estará compuesta por un Presidente y
6 dos (2) Miembros Asociados nombrados por el Gobernador con el consejo y consentimiento
7 del Senado de Puerto Rico por el término de diez (10) años. Transcurrido el término por el
8 cual fueron nombrados y de no haber sido renominados, los miembros de Junta cesarán en sus
9 funciones a los noventa (90) días de vencerse el término, o cuando su sucesor tome posesión
10 del cargo, lo que ocurra primero. En caso de surgir vacantes en la Junta antes de expirar el
11 término de sus nombramientos, el Gobernador designará un sustituto por el resto del término
12 del funcionario sustituido.

13 Los miembros de Junta que fueron nombrados con anterioridad a la vigencia de esta Ley
14 y por virtud de lo establecido en la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada,
15 conocida como la Ley de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico, permanecerán en sus cargos
16 sin necesidad de nuevo nombramiento hasta que expire el término para el cual fueron
17 nombrados, a menos que renuncien, sean destituidos o separados del puesto, previa
18 formulación de cargos o cualquier otra razón.

19 El Presidente de la Junta, será el funcionario ejecutivo de la Junta y dedicará todo su
20 tiempo a los deberes de su cargo de Presidente, y durante su incumbencia no se dedicará a
21 ningún negocio privado ni al ejercicio de profesión u oficio alguno. Los asuntos de naturaleza
22 puramente administrativa serán despachados por el Presidente. De igual forma podrán ser
23 atendidos por el Presidente o por la persona que éste designe, asuntos de naturaleza

1 interlocutoria que no dispongan del caso y no se refieran a planteamientos jurisdiccionales. El
2 Presidente nombrará el personal necesario para cumplir con las funciones y obligaciones que
3 esta Ley establece. Éste devengará el sueldo equivalente al de un Juez Superior del Tribunal
4 de Primera Instancia.

5 Los Miembros Asociados y el Presidente de la Junta participarán en las Sesiones de Junta
6 en las cuales se discutirán los asuntos a ser adjudicados por el Pleno. Un miembro de Junta
7 que participe en cualesquiera consultas, investigaciones, audiencias o elecciones no estará
8 impedido de participar subsiguientemente en la decisión de la Junta en el mismo caso o en
9 cualquier otro caso en que las partes o una de ellas esté afectada. Cada Miembro Asociado
10 recibirá, por cada día de sesión y por gastos de viaje, dietas equivalentes a la dieta mínima
11 establecida para los miembros de la Asamblea Legislativa o la suma de ciento cincuenta
12 dólares (\$150.00), lo que sea mayor. Estarán excluidos los viajes realizados dentro de la zona
13 metropolitana de San Juan, para asistir a las sesiones de la Junta. Se les reembolsarán dichos
14 gastos según se especifique en la ley o reglamento aplicable para los funcionarios y
15 empleados públicos.

16 **Sección 4.03- Destitución**

17 El Gobernador podrá iniciar, mediante la formulación de cargos, el procedimiento de
18 destitución de cualquier miembro de la Junta por negligencia, conducta ilegal o impropia en
19 el desempeño de su cargo. Tal procedimiento de destitución se iniciará mediante la
20 formulación de cargos ante un Juez Administrativo designado por el Gobernador o el
21 funcionario que este designe. Dichos cargos le serán notificados al miembro de la Junta
22 objeto del procedimiento de destitución. El Juez Administrativo designado practicará la
23 investigación correspondiente.

1 Si luego de realizada la investigación se determinara que no existe causa para la
2 destitución, el Juez Administrativo recomendará el archivo del caso. Si el Juez
3 Administrativo determinara que existe causa, concederá una vista a la mayor brevedad
4 posible para dar a las partes la oportunidad de ser oídas y presentar evidencia. Si luego de
5 celebrada la vista, el Juez Administrativo considerase que los cargos han sido probados,
6 emitirá una Resolución y recomendará al Gobernador la destitución del miembro de la Junta.
7 Si el Gobernador acoge la recomendación del Juez Administrativo, el miembro de Junta será
8 destituido inmediatamente. El miembro de la Junta destituido podrá apelar la decisión ante el
9 Tribunal de Apelaciones dentro del término de treinta (30) días de recibida la notificación de
10 dicha Resolución.

11 **Sección 4.04- Facultades, Funciones y Deberes de la Junta**

12 La Junta, tendrá las siguientes facultades, funciones y deberes:

- 13 a) Redactar, aprobar, enmendar y derogar todo reglamento que fuere necesario establecer
14 para lograr los propósitos establecidos en esta Ley, garantizar el fiel cumplimiento de
15 la misma y cualquier otra ley relacionada a las facultades y funciones conferidas a la
16 Junta. Los mismos serán promulgados conforme dispone la Ley Núm.170 de 12 de
17 agosto de 1988, según enmendada, conocida como "Ley de Procedimiento
18 Administrativo Uniforme del Estado Libre Asociado de Puerto Rico", o cualquier otra
19 que la derogue. Tal reglamento tendrá fuerza de ley al ser debidamente promulgado.
- 20 b) Interpretar, aplicar y hacer cumplir las disposiciones de esta Ley y tomar cualquier
21 acción aplicable al caso particular.
- 22 c) Resolver controversias sobre la aplicación de esta Ley.
- 23 d) Delegar en sus funcionarios, empleados o agentes aquellos poderes, facultades y

- 1 deberes que estime conveniente o necesario, excepto la facultad de reglamentación.
- 2 e) Investigar, expedir y tramitar las querellas presentadas para denunciar violaciones a
3 esta Ley o reclamar los derechos o beneficios concedidos por ley.
- 4 f) Evitar que cualquier persona se dedique a cualesquiera de las prácticas ilícitas de
5 trabajo que se enumeran en el Artículo 9 de esta Ley. Esta facultad será exclusiva y no
6 la afectará ningún otro medio de ajuste o prevención.
- 7 g) Velar por el fiel cumplimiento de esta Ley y de cualquier otra cuya implantación se le
8 encomiende.
- 9 h) Intervenir en y conceder los remedios que considere justos cuando cualquier
10 empleado miembro de una organización obrera presente una querella que impute la
11 violación de los derechos establecidos en esta Ley y cualquier otra cuya implantación
12 se le encomiende.
- 13 i) Investigar y tramitar los cargos y peticiones que se radiquen de acuerdo con las
14 disposiciones de esta Ley, a los fines de determinar si se instituyen procedimientos
15 adicionales y se celebran vistas. Si en opinión de la Junta, el cargo o la petición
16 radicados, justificaren la iniciación de procedimientos adicionales, la Junta podrá
17 proceder en su nombre como se dispone en esta Ley o su reglamento, según sea el
18 caso.
- 19 j) Requerir documentos y/o información, a los fines de todas las audiencias e
20 investigaciones que en opinión de la Junta sean necesarias y adecuadas para el
21 ejercicio de las facultades que le confiere esta Ley. La Junta o sus agentes o agencias
22 debidamente autorizadas, tendrán en todo tiempo razonable, con el fin de examinarla
23 y con derecho a copiarla, acceso a cualquier evidencia de cualquier persona que esté

- 1 siendo investigada o contra la cual se haya procedido y que se refiera a cualquier
2 asunto que esté investigando la Junta o que esté en controversia.
- 3 k) Expedir citaciones, requiriendo la comparecencia y declaración de testigos y la
4 presentación o reproducción de cualquier evidencia que se relacione con cualquier
5 asunto que esté bajo investigación o que esté en controversia ante la Junta o ante uno
6 de sus miembros, agentes o agencias que esté celebrando audiencias o llevando a cabo
7 alguna investigación. Cuando un testigo debidamente citado no comparezca a
8 testificar o no produzca la evidencia que le sea requerida o cuando rehúse contestar
9 alguna pregunta o permitir la inspección solicitada conforme a las disposiciones de
10 esta Ley, la Junta podrá requerir por sí o solicitar el auxilio al Tribunal General de
11 Justicia para compeler la asistencia a una vista, declaración, reproducción de
12 documentos o la inspección requerida, esto ante la sala o tribunal competente
13 conforme lo establecido en la Ley de la Judicatura.
- 14 l) Realizar, a petición de parte o por iniciativa propia, todas las audiencias, vistas
15 públicas o privadas, reuniones, encuestas e investigaciones que, en opinión de la
16 Junta, sean necesarias y adecuadas para el ejercicio de las facultades que le confiere
17 esta Ley. A tales fines, la Junta o su representante tendrá acceso a cualquier evidencia
18 de cualquier persona que esté siendo investigada o contra la cual se haya procedido y
19 que se refiera a cualquier asunto que esté investigando la Junta o que esté en
20 controversia.
- 21 m) Tomar juramentos, y afirmaciones, examinar testigos y recibir evidencia. Dicha
22 comparecencia de testigos y presentación de evidencia podrá ser requerida desde
23 cualquier lugar en Puerto Rico, para tener efecto en cualquier lugar en Puerto Rico

1 que se designe para la celebración de audiencias e investigaciones, bajo las
2 disposiciones de esta Ley. En caso de rebeldía o de negativa a obedecer una citación
3 expedida contra alguna persona por la Junta o uno de sus miembros, la sala del
4 Tribunal General de Justicia dentro de cuya jurisdicción se encuentre, resida o tenga
5 negocios la persona culpable de rebeldía o negativa, tendrá, a solicitud de la Junta,
6 jurisdicción para expedir contra dicha persona una orden requiriéndola a comparecer
7 ante la Junta o ante uno de sus miembros, agente o agencia, para presentar evidencia,
8 si así se ordenare, o para declarar en relación con el asunto bajo investigación o
9 audiencia; y cualquier falta de obediencia a dicha orden del tribunal podrá ser
10 castigada por la misma como desacato. Disponiéndose que ninguna persona será
11 excusada de comparecer y testificar, o de presentar libros, archivos, correspondencia,
12 documentos, u otra evidencia en obediencia a la citación expedida por la Junta, o uno
13 de sus miembros, basándose en que el testimonio o evidencia que de ella se requiera
14 pueda dar lugar a su procesamiento o a exponerla a un castigo o confiscación. No
15 obstante, ningún individuo será procesado ni sujeto a ningún castigo o confiscación
16 por razón de ninguna transacción, asunto o cosa en relación con las cuales se vea
17 obligado, después de haber reclamado su privilegio de no declarar contra sí mismo, a
18 declarar o presentar evidencia, excepto que dicho individuo que así declare no estará
19 exento de procesamiento o castigo por perjurio al así declarar.

20 n) Solicitar a las personas bajo su jurisdicción, departamentos y agencias del gobierno
21 que suministren a la Junta todos los expedientes, documentos e informes no
22 privilegiados por ley que posean con relación a cualquier asunto en el que esté
23 interviniendo la Junta.

- 1 o) Notificar las querellas, órdenes, citaciones, u otros documentos de la Junta, de
2 cualquiera de sus miembros, agente o agencia.
- 3 p) Emitir certificados de comparecencia a las personas que acudan a la Junta luego de ser
4 citados. Cuando un empleado sea citado para comparecer ante la Junta en relación a
5 algún asunto o investigación ante su consideración y el empleado comparezca, la
6 Junta emitirá una certificación a tales efectos. Tal certificación deberá ser entregada al
7 patrono inmediatamente. De tratarse de un empleado público, el patrono le concederá
8 una licencia judicial con paga, por lo que no podrá descontar de su salario o licencias
9 las horas o días que empleó para dar cumplimiento a la citación. De no ser empleado
10 público y ser testigo, podrá solicitar a la Junta dieta y compensación por millaje.
- 11 q) Conceder los remedios que estime apropiados y emitir las órdenes que sean necesarias
12 y convenientes conforme a las leyes aplicables. Esto incluye, entre otras, órdenes
13 provisionales o permanentes de cesar y desistir; órdenes para la reposición de
14 empleados suspendidos o destituidos, con o sin el abono de la paga atrasada dejada de
15 percibir y la concesión de todos los beneficios marginales a los cuales los empleados
16 hubiesen tenido derecho durante el período de suspensión o destitución; órdenes
17 imponiendo sanciones económicas o procesales a patronos, organizaciones obreras,
18 funcionarios o representantes legales por incumplimiento o dilación de los
19 procedimientos; y órdenes imponiendo sanciones a patronos, organizaciones obreras o
20 representantes exclusivos, incluyendo la descertificación de estos últimos.
- 21 r) Imponer multas administrativas y otras sanciones dispuestas en esta Ley y en
22 cualquier otra cuya administración se delegue.
- 23 s) Emitir resoluciones sumarias, conforme las disposiciones legales aplicables.

- 1 t) Revisar las determinaciones del Presidente referentes a asuntos procesales.
- 2 u) Supervisar los procesos de elecciones de los representantes sindicales exclusivos.
- 3 v) Llevar récords de todos sus procedimientos.
- 4 w) Acudir ante el Tribunal de Primera Instancia para que se ponga en vigor o se ejecute
5 cualquiera de sus determinaciones, órdenes o resoluciones finales, incluyendo
6 aquellas que impongan multas.
- 7 x) Acudir ante el Tribunal General de Justicia para que se ponga en vigor cualquier
8 Laudo que haya sido emitido por entidad competente, en la sala o tribunal que
9 corresponda, conforme lo establecido por la Ley de la Judicatura.
- 10 y) Diligenciar todos los mandamientos expedidos por cualquier tribunal al que puede
11 hacerse solicitud de acuerdo con esta Ley, en la sala del tribunal del lugar en que el
12 acusado u otra persona que haya de ser notificada, resida o pueda encontrarse.
- 13 z) Requerir y recibir informes anuales a los representantes exclusivos u organizaciones
14 laborales, los cuales deberán ser preparados y certificados por un contador público
15 autorizado, un contador o por el Negociado de Servicios a Uniones Obreras del
16 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. De optar por un contador o por el
17 Negociado, dicho informe deberá estar acompañado por una certificación de la Junta
18 de Directores del Representante Exclusivo u Organización Laboral, para que acrediten
19 que el mismo refleja fielmente las transacciones financieras.
- 20 aa) Adoptar e implementar sistemas que permitan la mecanización y digitalización para
21 incorporar la tecnología en sus procesos.

- 1 bb) Fomentar, aceptar y validar el uso de métodos alternos de solución de disputas como
2 mecanismo para resolver controversias para las cuales tenga jurisdicción y que
3 pudiesen surgir al amparo de esta Ley.
- 4 cc) Asegurar la neutralidad de los funcionarios y empleados de la Junta en todos los
5 procesos en los que asuman jurisdicción.
- 6 **dd)** Adoptar un sello oficial. Existirá la presunción de regularidad con respecto a todas las
7 órdenes, comunicaciones, citaciones, decisiones y certificaciones de la Junta que,
8 cuando se expidan marcados con dicho sello, serán reconocidos como documentos
9 oficiales de la Junta. Las notificaciones, citaciones, comunicaciones, resoluciones,
10 decisiones, órdenes, certificaciones o cualquier otro documento de la Junta o su agente
11 podrán diligenciarse personalmente, por correo certificado, correo electrónico,
12 facsímile o dejando copias de los mismos en la oficina principal o lugar de negocios
13 de la persona notificada.

14 **Sección 4.05- Facultades, Funciones y Deberes del Presidente**

15 Además de los deberes, funciones y facultades que como miembro de Junta le confiere
16 esta Ley y otras leyes, el Presidente de la Junta como su principal funcionario ejecutivo
17 tendrá los siguientes deberes, funciones y facultades, sin que ello se entienda como una
18 limitación:

- 19 a) Planificar, dirigir y supervisar el funcionamiento de la Junta, así como del personal,
20 que desempeñan sus funciones en la Junta.
- 21 b) Adoptar las directrices que estime necesarios para el cumplimiento de sus funciones y
22 deberes, los cuales deberán cumplir con las formalidades de ley aplicables.
- 23 c) Contratar los servicios profesionales y consultivos que estime necesarios para el

- 1 cumplimiento de los propósitos de esta Ley.
- 2 d) Delegar en sus funcionarios, empleados o agentes, aquellos poderes, facultades y
3 deberes que estime conveniente o necesario, excepto la facultad de nombramiento y
4 de reglamentación.
- 5 e) Expedir órdenes o resoluciones para atender asuntos administrativos y procesales que
6 no conlleven la disposición final de un caso y que no constituyan implementación de
7 política pública.
- 8 f) Concertar los acuerdos y convenios necesarios para el trámite de las acciones
9 judiciales para llevar a cabo las funciones que le impone la ley, incluyendo pero no
10 limitándose a acuerdos transaccionales y planes de pago, sujeto a las formalidades de
11 Ley correspondientes.
- 12 g) Promover, mediante iniciativas educativas, las disposiciones de las leyes y
13 reglamentos que administra la Junta y sobre aquellos asuntos de interés general
14 relacionados con el ejercicio de sus funciones y las de la Junta.
- 15 h) Realizar todos aquellos otros actos convenientes y necesarios para dar cumplimiento a
16 los propósitos de esta Ley y de las demás responsabilidades que le impone la ley.
- 17 i) Designar a uno de los funcionarios ejecutivos del personal bajo su dirección, para que
18 actúe como Presidente Interino en su ausencia, quien podrá llevar a cabo todas o parte
19 de las funciones ejecutivas del cargo del Presidente durante su ausencia.
- 20 j) Designar oficiales examinadores o investigadores para que realicen las labores
21 relacionadas a casos específicos; disponiéndose que cualquier Miembro Asociado de
22 la Junta, empleado o agente designado, podrá actuar como oficial examinador en
23 cualquier caso en que el Presidente lo considere conveniente y según se haya

- 1 establecido por reglamento; y esto no impedirá que el empleado participe en los
2 procedimientos ante la Junta en pleno.
- 3 k) Aprobar la reglamentación administrativa necesaria para viabilizar un eficaz y
4 adecuado funcionamiento de la Junta en cumplimiento con esta Ley, cumpliendo con
5 las formalidades de ley aplicables.
- 6 l) Rendir un informe anual al Gobernador y a la Asamblea Legislativa sobre las
7 actividades de la Junta, incluyendo las recomendaciones que considere necesarias.
- 8 m) Representar a la Junta en actos oficiales. El Presidente podrá delegar tal
9 representación en cualquiera de los Miembros Asociados o empleados de la Junta.
- 10 m) Participar activamente en los esfuerzos de coordinación entre todos los foros
11 análogos, tanto a nivel local como federal, y lograr el mayor grado de cooperación.
- 12 n) Nombrar el personal y contratar los recursos necesarios para llevar a cabo las
13 funciones, tareas, y responsabilidades de la Junta.
- 14 o) Convocar las reuniones o sesiones de la Junta.
- 15 p) Presidir las reuniones o sesiones de la Junta. El Presidente podrá delegar esta función
16 a cualquier Miembro Asociado de la Junta.
- 17 q) Remitir ante la consideración de la Asamblea Legislativa, por conducto de la Oficina
18 de Gerencia y Presupuesto, para cada año fiscal, su presupuesto para gastos de
19 funcionamiento, el cual incluirá las asignaciones que fueren necesarias para atender
20 sueldos, dietas, gastos de viaje y otras erogaciones de la Junta y de su personal.
- 21 r) Imprimir, publicar y disponer de material informativo relacionado con la Junta,
22 cuando a su juicio, el conocimiento de esa información por el público en general o por
23 ciertos sectores de la ciudadanía, promueva los objetivos de esta Ley.

1 **Sección 4.06- Quórum.**

2 Para todas las determinaciones que requieran la actuación de la Junta en Pleno, el quórum
3 se constituirá con la presencia de dos de sus miembros. Una vacante en la Junta no
4 menoscabará el derecho de los miembros restantes a ejercer todos los poderes de la Junta.
5 Todas las determinaciones se realizarán con el voto afirmativo de la mayoría de los
6 miembros. La Junta determinará, mediante reglamento, aquellos asuntos que requieran la
7 actuación de la Junta en Pleno.

8 **Sección 4.07- Sede de la Junta**

9 La oficina central de la Junta radicará en el área metropolitana de Puerto Rico, pero la
10 Junta podrá ejercer todos o cualquiera de sus poderes en cualquier punto de la Isla.

11 **Sección 4.08- Secretaría**

12 La Secretaría de la Junta será la encargada de tramitar todo documento que se radique
13 ante ésta y será custodia de los mismos. La Secretaría tendrá además las facultades y
14 funciones que la Junta determine mediante reglamento.

15 Sujeto a la razonable reglamentación que establecerá la Junta, los cargos, peticiones,
16 querellas, decisiones y órdenes relativas a procedimientos instituidos por la Junta o ante ella,
17 deberán ser documentos públicos a la disposición de los que interesen consultarlos o
18 copiarlos. Disponiéndose que los documentos obtenidos en el curso de la investigación son
19 confidenciales, por lo que no se considerarán públicos y no podrán ser divulgados o ser
20 sujetos a inspección.

21 **Sección 4.09- Presupuesto**

22 Las asignaciones que fueren necesarias para atender sueldos, dietas, gastos de viaje y
23 otras erogaciones de la Junta y de su personal se incluirán en el Presupuesto General de

1 Gastos del Gobierno de Puerto Rico. El presupuesto de la Junta además será nutrido por
2 cualquier Fondo Especial creado en virtud de Ley.

3 El presupuesto anual asignado a la Junta de Relaciones del Trabajo de Puerto Rico nunca
4 podrá ser menor al asignado el año anterior.

5 **Artículo 5. Jurisdicción Exclusiva**

6 La Junta tendrá jurisdicción exclusiva sobre:

- 7 a) las controversias en torno a representación;
- 8 b) la determinación y clarificación de Unidades Apropriadas para fines de
9 negociación colectiva;
- 10 c) las controversias o reclamaciones surgidas como consecuencia de acciones o
11 decisiones del patrono en violación a las disposiciones de esta Ley;
- 12 d) las controversias o reclamaciones surgidas como consecuencia de acciones o
13 decisiones de las organizaciones obreras y de los representantes exclusivos en
14 violación a las disposiciones de la esta Ley;
- 15 e) las controversias o reclamaciones surgidas al amparo de cualquier ley cuya
16 administración se encomiende.

17 **Artículo 6. Prescripción**

18 Ningún caso que surja al amparo de esta Ley podrá ser radicado luego de transcurridos
19 seis (6) meses, contados a partir de la ocurrencia de los hechos que dan base al mismo, o
20 partir de la fecha en que la persona advino en conocimiento de tales hechos. El referido
21 periodo quedará interrumpido por la utilización de los mecanismos de resolución de quejas y
22 agravios pactados en el convenio colectivo aplicable y comenzará a decursar nuevamente a
23 partir de la fecha en que la determinación sea final y firme o en el momento en que se nieguen

1 a continuar tal procedimiento, según sea el caso.

2 Dicho periodo no aplicará en casos en los cuales la parte promovente haya estado
3 legalmente incapacitada para radicarlo. En tales casos, la Junta determinará si la dilación en
4 radicar el mismo es razonable conforme a los principios generales de incuria.

5 **Artículo 7- Derechos, Deberes y Obligaciones de los Empleados, Patronos y**
6 **Organizaciones Obreras**

7 **Sección 7.01- Derechos de los Empleados**

8 Los empleados tienen derecho, entre otros, a:

- 9 a) organizarse entre sí;
- 10 b) fundar, afiliarse o ayudar a organizaciones obreras;
- 11 c) escoger un representante exclusivo para fines de negociación colectiva;
- 12 d) negociar colectivamente a través de representantes por ellos
13 seleccionados; y
- 14 e) dedicarse a actividades concertadas con el propósito de negociar
15 colectivamente u otro fin de ayuda o protección mutua.

16 **Sección 7.02- Deberes y Obligaciones de los Empleados**

- 17 a) Conocer y observar las disposiciones de los convenios colectivos, así
18 como estipulaciones o enmiendas relacionadas al mismo.
- 19 b) Conocer las disposiciones de esta Ley y denunciar violaciones a la
20 misma, así como de otras leyes cuya administración se delegue a la
21 Junta.

22 **Sección 7.03- Derechos de los Patronos**

- 1 a) Estar protegido contra toda conducta que impida funcionar su negocio
2 ordinariamente sin ataques personales, amenazas o intimidación.
- 3 b) Radicar cargos ante la Junta en contra de la organización obrera que
4 representa a sus empleados miembros de la unidad apropiada, por
5 violación a las disposiciones de esta Ley. Estos deberán ser
6 presentados y tramitados de conformidad con lo establecido por
7 reglamento.
- 8 c) Radicar peticiones ante la Junta, en los casos establecidos en esta Ley
9 y/o por reglamento.

10 **Sección 7.04- Deberes y Obligaciones de los Patronos**

- 11 a) Conocer y observar las disposiciones de los convenios colectivos, así
12 como estipulaciones o enmiendas relacionadas al mismo.
- 13 b) Conocer las disposiciones de esta Ley y denunciar violaciones a la
14 misma, así como de otras leyes cuya administración se delegue a la
15 Junta.
- 16 c) Adoptar y cumplir las reglas de negociación de convenios colectivos.
- 17 d) Negociar de buena fe con el representante exclusivo de sus empleados.
- 18 e) Abstenerse de realizar actividades o tomar determinaciones que
19 interfieran con el pleno disfrute de los derechos de los empleados.
- 20 f) Orientar a sus empleados con relación a las disposiciones de esta Ley y
21 de los reglamentos promulgados para ejecutar las mismas.

1 g) Colocar en lugares conspicuos, el material informativo provisto por la
2 Junta, el cual orienta a los empleados sobre sus derechos, deberes y
3 obligaciones bajo esta Ley.

4 h) Radicar ante la Secretaría de la Junta, copia de los convenios
5 colectivos, estipulaciones y cualesquiera revocaciones o
6 modificaciones a los mismos, que rijan la relación obrero-patronal
7 entre el patrono y la organización laboral, dentro del término de diez
8 (10) días, contados a partir de su ratificación. Deberá acompañar
9 también copia de la certificación de ratificación.

10 **Sección 7.05- Derechos de las Organizaciones Obreras**

11 a) Radicar cargos ante la Junta en contra del patrono, por violación a las
12 disposiciones de esta Ley. Estos deberán ser presentados de
13 conformidad con lo establecido por reglamento.

14 b) Radicar peticiones ante la Junta, en los casos establecidos en esta Ley
15 y/o por reglamento.

16 **Sección 7.06- Deberes y Obligaciones de las Organizaciones Obreras**

17 a) Conocer y observar las disposiciones de los convenios colectivos, así
18 como estipulaciones o enmiendas relacionadas al mismo.

19 b) Conocer las disposiciones de esta Ley, así como otras leyes que
20 administre la Junta y denunciar violaciones a las mismas.

21 c) Adoptar y cumplir las reglas de negociación de convenios colectivos.

22 d) Negociar de buena fe con el patrono.

- 1 e) Abstenerse de realizar actividades o tomar determinaciones que
2 interfieran con el pleno disfrute de los derechos de los empleados.
- 3 f) Servir de buena fe, sin discrimen ni arbitrariedad a los intereses de
4 todos sus miembros.
- 5 g) Proveer a sus miembros, copia de la Constitución y los Reglamentos
6 que rigen la organización laboral.
- 7 h) Orientar a sus miembros con relación a las disposiciones de esta Ley,
8 así como otras leyes que administre la Junta y los reglamentos
9 promulgados para ejecutar las mismas.
- 10 i) Radicar ante la Secretaría de la Junta, al finalizar cada año natural, una
11 declaración contentiva de su nombre oficial, dirección postal, dirección
12 de correo electrónico, número de teléfono y número de facsímil. Será
13 deber de la organización notificar inmediatamente a la Junta cualquier
14 cambio que surja en la información provista.
- 15 j) Radicar ante la Secretaría de la Junta, al finalizar cada año natural, una
16 declaración contentiva de los nombres de las personas que componen
17 su Junta Directiva y demás funcionarios. Será deber de la organización
18 notificar inmediatamente a la Junta cualquier cambio que surja en la
19 información provista.
- 20 k) Radicar ante la Secretaría de la Junta, al finalizar cada año natural, una
21 declaración contentiva del número de empleados afiliados, con
22 expresión del taller al cual pertenecen.

- 1 l) Radicar ante la Secretaría de la Junta, copia de los convenios
2 colectivos, estipulaciones y cualesquiera revocaciones o
3 modificaciones a los mismos, que rijan la relación entre el patrono y la
4 organización obrera, dentro del término de treinta (30) días, contados a
5 partir de su ratificación por parte de la matrícula. Deberá acompañar
6 también copia de la certificación de ratificación.
- 7 m) Radicar ante la Secretaría de la Junta, dentro del término de ciento
8 veinte (120) días a partir de la fecha del cierre de sus operaciones
9 anuales, copia de un informe de estado financiero, los cuales deberán
10 ser preparados y certificados por un contador público autorizado, un
11 contador o por el Negociado de Servicios a Uniones Obreras del
12 Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. De optar por un
13 contador o por el Negociado, dicho informe deberá estar acompañado
14 por una certificación del tesorero de la Organización Laboral, que
15 acredite que el mismo refleja fielmente las transacciones financieras.

16 **Artículo 8- Peticiones y Solicitudes**

17 **Sección 8.01- Representantes y elecciones**

18 A fin de asegurar a los empleados el pleno disfrute de sus derechos a organizarse entre sí
19 y a negociar colectivamente, éstos podrán establecer una unidad apropiada para fines de
20 negociación colectiva, la cual estará compuesta por los puestos de los empleados elegibles.
21 Una mayoría de los empleados miembros de la unidad apropiada podrá escoger su
22 representante exclusivo para fines de negociación colectiva. En tal caso, el representante
23 exclusivo escogido por la mayoría de los empleados miembros de la unidad apropiada,

1 solicitará al patrono ser reconocido como representante exclusivo de la misma. De no surgir
2 ninguna controversia, las partes suscribirán un acuerdo de reconocimiento de representante
3 exclusivo.

4 En caso de que surja una controversia en torno a la representación de los empleados de un
5 taller de trabajo que pertenezcan o puedan pertenecer a una unidad apropiada, cualquier
6 empleado, grupo de empleados, organización obrera, patrono o el representante de cualquiera
7 de éstos, podrá presentar ante la Junta una Petición que exprese la controversia y el remedio
8 solicitado. La misma deberá radicarse de acuerdo con los reglamentos aplicables y estar
9 acompañada por evidencia de que un treinta por ciento (30%) de los empleados miembros de
10 la unidad apropiada la respalda. La Junta notificará al Patrono copia de la Petición y un Aviso
11 que expedirá a tales fines. El Patrono deberá publicar el Aviso en un lugar conspicuo al cual
12 tengan acceso los empleados. Cualquier empleado, grupo de empleados, organización obrera,
13 o el representante de cualquiera de éstos, podrá solicitar intervención por escrito. Dicha
14 solicitud deberá radicarse de acuerdo con lo establecido en los reglamentos aplicables y estar
15 acompañada por evidencia de que un número sustancial de empleados respalda la misma.

16 La petición será investigada por la Junta, quien podrá resolver la misma luego de la
17 celebración de una elección por voto secreto, conducida y supervisada por la Junta; o luego
18 de la celebración de vista pública, previa notificación; o por ambas; o por cualquier otro
19 medio adecuado.

20 Cuando la Junta, sin haber celebrado elecciones, tome una decisión en torno a una
21 controversia relativa a la representación de los empleados y alguna de las partes no estuviera
22 de acuerdo con la decisión tomada por la Junta y su posición estuviera respaldada por un
23 veinte por ciento (20%) de los empleados en la unidad para la negociación colectiva, para

1 resolver la controversia, la Junta decretará inmediatamente elecciones entre los empleados.
2 En toda elección de esta clase, la papeleta deberá estar preparada en tal forma que permita
3 votar en contra de cualquier candidatura que aparezca en la misma. En cualquier elección
4 donde ninguna de las alternativas en la papeleta obtenga más del cincuenta por ciento (50%)
5 de los votos emitidos, se llevará a cabo una elección secundaria entre las dos alternativas que
6 recibieron el mayor número de votos en la elección anterior. En esta elección secundaria,
7 tendrán derecho a votar todos los empleados en la unidad para la negociación colectiva.

8 En todos los casos, luego de realizar el trámite correspondiente, la Junta determinará la
9 unidad apropiada para fines de negociación colectiva y/o el representante exclusivo de la
10 misma. En caso de que los empleados no escojan un representante exclusivo, la Junta hará
11 constar tal circunstancia. Las conclusiones de la Junta, el procedimiento electoral, la
12 resolución de la controversia relativa a la representación, la determinación de la unidad
13 apropiada y el certificado del resultado de cualquier elección así llevada a cabo, serán finales
14 y estarán sujetos a revisión judicial conforme lo establecido en esta Ley.

15 Los representantes exclusivos designados o elegidos por una mayoría de los empleados en
16 una unidad apropiada para los fines de contratar colectivamente, serán los representantes
17 exclusivos de todos los empleados en esa unidad de negociación colectiva. La firma de un
18 acuerdo de reconocimiento de representante exclusivo o la expedición de una certificación de
19 representante exclusivo por parte de la Junta, constituirá un impedimento para la radicación
20 de una petición de la naturaleza aquí expresada, durante el término de doce (12) meses. Dicho
21 periodo comenzará a contarse a partir de la fecha de la firma del acuerdo de reconocimiento
22 de representante exclusivo o de la fecha de notificación de la certificación de representante
23 exclusivo. Además, la firma de un convenio colectivo constituirá un impedimento para la

1 radicación de una petición de la naturaleza aquí expresada, por un término de tres (3) años.
2 No obstante, se podrá radicar una petición de esta naturaleza, noventa (90) días antes del
3 vencimiento del Convenio Colectivo y después de su vencimiento en cualquier momento.

4 Lo antes expresado no menoscabará el derecho de todo empleado a presentar en cualquier
5 momento quejas o agravios directa e individualmente a su patrono y lograr que las mismas
6 sean transigidas, sin la intervención del representante exclusivo, siempre y cuando no sea
7 incompatible con los términos de un contrato o convenio colectivo vigente y se le haya dado
8 la oportunidad al representante exclusivo de estar presente al efectuarse la transacción.

9 La determinación de la Junta en torno a representantes y elecciones, será final y firme a
10 falta de prejuicio o parcialidad.

11 **Sección- 8.02- Descertificación**

12 Cualquier grupo de empleados de una unidad apropiada podrá solicitar a la Junta la
13 descertificación de su representante exclusivo, acompañando evidencia de que un treinta por
14 ciento (30%) o más de los empleados que componen la misma y que están cubiertos por un
15 convenio colectivo entre su patrono y una organización laboral, desean que tal autoridad sea
16 rescindida. La Junta celebrará una elección por voto secreto entre los empleados de tal unidad
17 y certificará los resultados de la misma a dicha organización obrera y al patrono. No obstante,
18 no se celebrará ninguna elección de acuerdo con lo aquí dispuesto en una unidad apropiada en
19 la cual se haya celebrado una elección válida dentro del periodo de doce (12) meses
20 precedente.

21 La Junta podrá además descertificar una organización laboral, luego de la investigación y
22 procedimiento correspondiente, como sanción por su reiterado incumplimiento con las
23 disposiciones de esta Ley.

1 **Sección 8.03- Clarificación de Unidad Apropiaada**

2 Cuando un patrono o un representante exclusivo de una unidad apropiada previamente
3 determinada, entienda que existe una controversia en cuanto a los puestos que componen la
4 misma, podrá radicar ante la Junta una Petición de Clarificación de Unidad Apropiaada.

5 La petición será investigada por la Junta, quien podrá resolverla sin necesidad de
6 celebración de una vista. En caso de que la Junta entienda necesaria la celebración de una
7 vista para dilucidar alguna controversia respecto a la clarificación, se celebrará conforme lo
8 establecido en la Sección 12.02 de esta Ley. Luego de realizar el análisis y procedimiento
9 correspondiente, la Junta determinará si la petición procede o no.

10 No obstante lo anterior, las partes podrán, mediante acuerdo excluir de la unidad
11 apropiada puestos que de ordinario podrían pertenecer a la misma.

12 La determinación de la Junta en torno a la clarificación de una unidad apropiada será final
13 y firme a falta de prejuicio o parcialidad.

14 **Sección 8.04- Solicitud de Puestas en Vigor de Laudos de Arbitraje**

15 A los fines de promover la negociación colectiva, la Junta podrá, a solicitud de parte, en
16 el ejercicio de su discreción, ayudar a poner en vigor laudos de arbitraje emitidos por
17 organismos competentes de arbitraje, bien designados de acuerdo con cualquier convenio
18 colectivo firmado por un patrono y una organización obrera, o en virtud de cualquier acuerdo
19 firmado por una organización obrera y un patrono. Después de emitido un laudo de arbitraje,
20 la Junta, a solicitud de cualquiera de las partes en el procedimiento de arbitraje, podrá dar su
21 consejo o podrá, si fuere requerida para ello, a nombre de la parte que lo solicite, entablar
22 acción legal adecuada ante el tribunal competente para que se ponga en vigor el laudo de

1 arbitraje. De igual modo podrá la Junta, a solicitud de parte, entablar los procedimientos
2 judiciales que sean necesarios para lograr el cumplimiento del mismo.

3 **Artículo 9 Prácticas Ilícitas del Trabajo**

4 **Sección 9.01- Prácticas Ilícitas Imputables al Patrono**

5 Será práctica ilícita del trabajo el que un patrono, actuando individualmente o en acuerdo
6 con otros:

- 7 a. Realice o intente realizar acciones o tome determinaciones que
8 intervengan, impidan o limiten el ejercicio, por parte de sus empleados, de
9 los derechos garantizados por la Sección 7.01 de esta Ley.
- 10 b. Incumpla los deberes y obligaciones establecidos en la Sección 7.04 de
11 esta Ley.
- 12 c. Inicie o intente iniciar, constituir, establecer, dominar o intervenir con la
13 formación o administración de cualquier organización obrera.
- 14 d. Contribuya con ayuda económica o de otra clase con alguna organización
15 obrera. Disponiéndose, que se exceptúa de lo anterior el que un patrono
16 deduzca suma alguna de dinero del salario, ganancias o ingresos de un
17 empleado y lo remita a la organización obrera para el pago de cuotas a la
18 misma cuando tal deducción sea requerida en virtud de los términos de un
19 convenio colectivo suscrito entre el patrono y una organización obrera, si
20 dicha organización obrera es el representante exclusivo de sus empleados
21 según lo provisto por esta Ley.
- 22 e. Estimule o intente estimular o desalentar la matrícula de cualquier
23 organización obrera mediante discriminación al emplear, despedir o en

1 relación con la tenencia de empleo u otros términos o condiciones de
2 empleo, incluyendo un paro patronal. Disponiéndose, que nada de lo aquí
3 contenido prohíbe a un patrono hacer un convenio de afiliación total o de
4 mantenimiento de matrícula con cualquier organización obrera, si dicha
5 organización obrera es el representante exclusivo de sus empleados según
6 lo provisto por esta Ley.

7 f. Rehúse negociar colectivamente y de buena fe con el representante
8 exclusivo de sus empleados según lo provisto por esta Ley. Se presumirá
9 que existe mala fe cuando el patrono insiste en re-negociar cláusulas
10 previamente acordadas. Lo antes dispuesto no limitará que las partes, por
11 mutuo acuerdo, determinen re-negociar cláusulas previamente acordadas.
12 Disponiéndose que en caso de que se haya suscitado una controversia
13 sobre representación, el patrono podrá poner en suspenso la negociación,
14 hasta que la controversia de representación sea resuelta definitivamente
15 por la Junta, sin que se entienda como una negativa a negociar.

16 g. Negocie o suscriba un convenio colectivo con alguna organización obrera
17 que no sea el representante exclusivo designado por los empleados o
18 certificado por la Junta o que no represente una mayoría de los empleados
19 en una unidad apropiada.

20 h. Negocie o suscriba acuerdos directamente con empleados pertenecientes a
21 una unidad apropiada cuando ya exista un representante exclusivo.
22 Disponiéndose que lo anterior no se entenderá como una limitación de lo
23 dispuesto en la Sección 8.01.

- 1 i. Viole los términos de un convenio colectivo, estipulación o acuerdo, estén
2 o no éstos incluidos en los términos de un convenio colectivo, siempre y
3 cuando los mismos se encuentren vigentes y hayan sido ratificados por la
4 matrícula de la organización laboral y/o por la Junta de Directores, según
5 sea el caso.
- 6 j. Deje de cumplir con lo establecido en un laudo de arbitraje final y firme.
- 7 k. Deje de mantener una actitud neutral antes o durante cualquier elección
8 para determinar el representante exclusivo de sus empleados, interviniendo
9 con o tratando de influir en sus empleados, haciendo tales comentarios o
10 declaraciones y asumiendo tal conducta que tiendan a coercionar,
11 restringir, desalentar, o impedir que sus empleados ejerciten libremente su
12 derecho a escoger libremente un representante exclusivo.
- 13 l. Despida o discrimine de otra manera contra un empleado porque haya
14 radicado cargos o haya suministrado información o testimonio bajo las
15 disposiciones de esta Ley.
- 16 m. Deje de emplear o reponer a su antigua posición y de no existir ésta a otra
17 posición sustancialmente equivalente a la anterior, a un empleado
18 despedido en violación de la sección 9.02 inciso (g) de este Artículo.
- 19 n. Despida o discrimine de otra manera contra un supervisor porque éste se
20 negare a ayudar, participar en o de otra manera realizar, directa o
21 indirectamente, gestiones en interés de un patrono, en la comisión de una
22 práctica ilícita de trabajo tal y como se define en esta Ley.

- 1 o. Suspenda o demuestre la intención de suspender los pagos por concepto de
2 seguros y planes médicos de los empleados y dependientes de éstos,
3 mientras se esté negociando un nuevo convenio colectivo o durante una
4 huelga, siempre que haya mediado previamente una petición escrita al
5 patrono por parte de la unión que los representa para que aquél continúe
6 efectuando los referidos pagos. Disponiéndose, que si durante el proceso
7 de negociar un nuevo plan médico o de extender el vigente aumentan las
8 primas impuestas por las aseguradoras, el patrono no vendrá obligado a
9 incluir el aumento en sus aportaciones hasta tanto la unión o los
10 trabajadores acepten sufragar la diferencia en el costo de sus aportaciones,
11 si alguna, hasta que se firme el nuevo convenio.
- 12 p. Suspenda o demuestre la intención de suspender, durante la vigencia del
13 convenio colectivo, los pagos a la organización obrera por concepto de
14 cuotas. Disponiéndose, que en caso de que el convenio colectivo haya
15 vencido, el patrono estará obligado a continuar descontado a sus
16 empleados y remitiendo a la organización obrera el importe
17 correspondiente a la cuota, por un término de seis (6) meses. Transcurrido
18 ese término, el patrono podrá dejar de descontar a sus empleados y de
19 remitir a la organización obrera el importe correspondiente a la cuota, a no
20 ser que cada empleado autorice por escrito que se continúe realizando el
21 descuento.
- 22 q. Suspenda o intente suspender o paralizar, durante la vigencia del convenio
23 colectivo, el mecanismo pactado en el mismo para la resolución de quejas

1 y agravios. Disponiéndose que en caso de que el convenio colectivo haya
2 vencido y no haya sido prorrogado, el mecanismo pactado para la
3 resolución de quejas y agravios continuará operando hasta que se firme un
4 nuevo convenio o hasta que se negocie un mecanismo distinto.

5 **Sección 9.02- Prácticas Ilícitas Imputables a la Organización Obrera**

6 Será práctica ilícita de trabajo el que una organización obrera, actuando individualmente o
7 concertadamente con otros:

- 8 a. Viole los términos de un convenio colectivo, estipulación o acuerdo, estén
9 o no incluidos en los términos de un convenio colectivo, siempre y cuando
10 los mismos se encuentren vigentes y hayan sido ratificados por la
11 matrícula de la organización laboral y/o por la Junta de Directores, según
12 sea el caso.
- 13 b. Incumpla los deberes y obligaciones establecidos en la Sección 7.06 de
14 esta Ley.
- 15 c. Rehúse negociar de buena fe con el patrono. Se presumirá que existe mala
16 fe cuando la organización obrera insiste en re-negociar cláusulas
17 previamente acordadas. Lo antes dispuesto no limitará que las partes, por
18 mutuo acuerdo, determinen re-negociar cláusulas previamente acordadas.
- 19 d. Deje de cumplir con lo establecido en un laudo de arbitraje final y firme.
- 20 e. Falle en requerir oportunamente el cumplimiento por parte del patrono de
21 un laudo de arbitraje final y firme.

- 1 f. Discrimine contra un miembro de su organización obrera porque haya
2 radicado cargos o haya suministrado información o testimonio bajo las
3 disposiciones de esta Ley.
- 4 g. Excluya o suspenda injustificadamente de la matrícula de una organización
5 obrera a cualquier empleado en una unidad de negociación colectiva y en
6 cuya representación la organización obrera haya firmado un convenio de
7 afiliación total, o de mantenimiento de matrícula de la unión. Por la
8 violación de este inciso, la Junta podrá, en el ejercicio de su discreción,
9 ordenar la suspensión temporal o la terminación de la cláusula del
10 convenio colectivo que requiera de todos los empleados dentro de tal
11 unidad, como condición de empleo, que pertenezcan a una sola
12 organización obrera, o que los miembros de dicha organización se
13 mantengan al día como miembros de la misma durante la vigencia del
14 contrato.

15 **Artículo 10- Derecho de Huelga**

16 Nada de lo contenido en esta Ley se interpretará en el sentido de intervenir o impedir o en
17 alguna forma restringir el derecho de huelga.

18 **Artículo 11- Cargos o Peticiones**

19 Siempre que se radique una petición solicitando algún remedio o que se radique un cargo
20 en el que se impute que cualquier persona, ha incurrido en violación a cualquier disposición
21 de esta Ley o de las leyes que administra la Junta, ésta, o cualquier agente o agencia
22 designado por la misma con ese fin, tendrá la facultad de investigar tal Petición o Cargo,
23 conforme las normas establecidas por reglamento. De igual modo la Junta podrá ordenar, a

1 iniciativa propia, que se realice una investigación en torno a hechos de los cuales advenga en
2 conocimiento y que puedan constituir una violación a las disposiciones de esta Ley. En tal
3 caso, la Junta, a nombre del Interés Público, radicará el Cargo correspondiente.

4 Una vez finalizada la investigación, el asunto será referido al Presidente para que, luego
5 de evaluar el expediente, determine si se continúa o no con el procedimiento adjudicativo.

6 La información obtenida como resultado de una investigación realizada conforme a este
7 Artículo será de carácter confidencial y deberá mantenerse en un expediente investigativo, el
8 cual no puede ser objeto de inspección, examen ni divulgación.

9 **Artículo 12- Procedimiento Adjudicativo**

10 **Sección 12.01- Querellas**

11 En caso de que el Presidente entienda que una Petición o Cargo debe continuar con un
12 proceso adjudicativo, referirá el asunto al funcionario que designe para la celebración de
13 vistas, conforme establecido mediante reglamento.

14 En caso de que la Junta obtenga información y/o evidencia suficiente para creer que
15 cualquier persona está incurriendo en violación a las disposiciones de esta Ley o a los
16 reglamentos que administra, podrá, a iniciativa propia, o luego de la correspondiente
17 investigación de un Cargo radicado, expedir una querella.

18 La querella podrá contener una propuesta de multa o sanción a la que el querellado puede
19 allanarse e informar su cumplimiento o pago, según sea el caso y deberá notificarse a la
20 persona, patrono u organización obrera, personalmente o por correo certificado. La misma
21 podrá contener una citación para comparecer a una vista a celebrarse ante la Junta o ante
22 cualquier agente para ello designado, en el sitio, hora y lugar especificado en dicha citación.

1 La vista deberá celebrarse dentro de los treinta (30) días siguientes a la fecha de su
2 notificación, excepto que por causa debidamente justificada, consignada en la notificación,
3 sea necesario acortar dicho periodo. No obstante, dicho término no será menor de quince (15)
4 días con anticipación a la fecha de la vista. Cualquier querrela de esta naturaleza podrá ser
5 enmendada en cualquier momento antes de expedirse una orden basada en la misma.

6 La parte querellada tendrá el derecho a radicar una contestación a la querrela original o a
7 la querrela enmendada y comparecer en persona o de otra forma y prestar declaración en el
8 sitio y la hora fijados en citación. Todas las alegaciones contenidas en cualquier querrela así
9 expedida que no sean negadas se considerarán como admitidas y la Junta podrá en tal virtud
10 hacer conclusiones de hecho y de ley respecto a las alegaciones de la querrela no negadas. En
11 caso de que la parte querellada no comparezca a la vista, la Junta o el agente designado para
12 presidir la vista, a solicitud de parte o a iniciativa propia, podrá anotarle la rebeldía y
13 continuar con el procedimiento.

14 Excepto cuando se disponga de otro modo, el procedimiento adjudicativo ante la Junta se
15 iniciará, luego de la investigación correspondiente, con la expedición de una querrela, en los
16 casos en que el asunto comenzó con la radicación de un Cargo o con la determinación de la
17 Junta en torno a la necesidad de que se celebre una vista para poder resolver alguna
18 controversia en los casos en los cuales el caso comenzó con la radicación de una solicitud o
19 petición.

20 **Sección 12.02- Vistas Públicas**

21 En casos en que la Junta disponga que es necesaria la celebración de una vista, el
22 funcionario o agente designado para ello citará a las partes a comparecer en el sitio, fecha y
23 hora determinados. Éste tendrá facultad para citar, interrogar y contrainterrogar testigos;

1 tomar juramentos; requerir documentos; introducir en el récord evidencia documental o de
2 cualquier otra naturaleza; realizar recomendaciones; atender y resolver asuntos interlocutorios
3 presentados ante sí; y cualquier otra facultad que la Junta le delegue.

4 La vista será pública a menos que una parte someta una solicitud por escrito y
5 debidamente fundamentada para que la vista sea privada y así lo autorice el funcionario que
6 presida dicha vista, si entiende que puede causar daño irreparable a la parte peticionaria. Con
7 el propósito de preservar el récord de la vista, bastará con que la misma será grabada. Las
8 Reglas de Evidencia no serán aplicables a las vistas, pero los principios fundamentales de
9 evidencia se podrán utilizar para lograr una solución rápida, justa y económica del
10 procedimiento.

11 El funcionario o agente que presida la vista ofrecerá a todas las partes la extensión
12 necesaria para una divulgación completa de todos los hechos y cuestiones en discusión, la
13 oportunidad de responder, presentar evidencia y argumentar, conducir conainterrogatorio y
14 someter evidencia en refutación, excepto según haya sido restringida o limitada. Una vez
15 sometido el caso, el funcionario o agente preparará un informe para la consideración de la
16 Junta, el cual contendrá determinaciones de hechos, análisis y recomendación.

17 **Sección 12.03- Adjudicación**

18 El Pleno de la Junta, luego de considerar el expediente, tomará su determinación final
19 conforme al mismo. Dicha determinación se notificará a todas las partes, por correo o por
20 cualquier otro método que estime apropiado.

21 En los casos en que la Junta fuere de opinión de que cualquier persona ha incurrido en
22 cualquier práctica ilícita o en cualquier otra violación a esta ley o a las leyes que administra,
23 se expedirá orden requiriéndole que cese en y desista de dicha práctica ilícita de trabajo y

1 tome tal acción afirmativa que estime pertinente y apropiada, incluyendo, pero no limitándose
2 a la reposición de empleados, abonándose o no la paga suspendida, fijando o remitiendo por
3 correo los avisos apropiados, y poniendo fin a convenios colectivos, en todo o en parte, o
4 cualquier otra orden contra tal persona, patrono, parte u organización obrera. La orden podrá,
5 además, requerir de tal persona, patrono u organización obrera que rinda informe de tiempo
6 en tiempo, demostrando hasta qué punto ha cumplido con la misma. Si de acuerdo con la
7 evidencia la Junta fuere de opinión que ninguna persona de las expresadas en la querrela ha
8 incurrido en cualquier práctica ilícita de trabajo o en cualquier otra violación a esta ley o a las
9 leyes que administra, entonces la Junta hará sus conclusiones de hecho y expedirá una orden
10 desestimando la querrela.

11 **Artículo 13- Reconsideración**

12 La parte adversamente afectada por una resolución u orden parcial o final de la Junta
13 podrá, dentro del término de veinte (20) días desde la fecha de archivo en autos de la
14 notificación de la resolución u orden, presentar una moción de reconsideración de la
15 resolución u orden. La Junta, dentro de los quince (15) días de haberse presentado dicha
16 moción deberá considerarla. Si la rechazare de plano o no actuare dentro de los quince (15)
17 días, el término para solicitar revisión comenzará a correr nuevamente desde que se notifique
18 dicha denegatoria o desde que expiren esos quince (15) días, según sea el caso. Si se tomare
19 alguna determinación en su consideración, el término para solicitar revisión judicial empezará
20 a contarse desde la fecha en que se archive en autos una copia de la notificación de la
21 resolución de la agencia resolviendo definitivamente la moción de reconsideración. Tal
22 resolución deberá ser emitida y archivada en autos dentro de los noventa (90) días siguientes
23 a la radicación de la moción de reconsideración. Si la Junta acoge la moción de

1 reconsideración pero deja de tomar alguna acción con relación a la moción dentro de los
2 noventa (90) días de ésta haber sido radicada, perderá jurisdicción sobre la misma y el
3 término para solicitar la revisión judicial empezará a contarse a partir de la expiración de
4 dicho término de noventa (90) días salvo que la Junta, por justa causa y dentro de esos
5 noventa (90) días, prorrogue el término para resolver por un período que no excederá de
6 treinta (30) días adicionales.

7 **Artículo 14- Revisión Judicial**

8 Una parte adversamente afectada por una orden o resolución final de la Junta podrá
9 presentar una solicitud de revisión judicial ante el tribunal competente, dentro de un término
10 de treinta (30) días contados a partir de la fecha del archivo en autos de la copia de la
11 notificación de la orden o resolución final de la Junta o a partir de la fecha aplicable cuando el
12 término para solicitar la revisión judicial haya sido interrumpido mediante la presentación
13 oportuna de una moción de reconsideración. La parte notificará la presentación de la solicitud
14 de revisión judicial a la Junta y a todas las partes dentro del término para solicitar dicha
15 revisión. La notificación podrá hacerse por correo. Disponiéndose, que si la fecha de archivo
16 en autos de copia de la notificación de la orden o resolución final de la agencia o del
17 organismo administrativo apelativo correspondiente es distinta a la del depósito en el correo
18 de dicha notificación, el término se calculará a partir de la fecha del depósito en el correo.

19 La radicación de un recurso de revisión no suspenderá, a menos que específicamente lo
20 ordene así el tribunal, el cumplimiento de la orden de la Junta.

21 La observancia esencial de los procedimientos provistos en la presente Ley será suficiente
22 para hacer efectivas las órdenes de la Junta y éstas no serán declaradas inaplicables, ilegales,
23 o nulas por omisión de naturaleza técnica.

1 **Artículo 15- Auxilio de Jurisdicción**

2 La Junta podrá solicitar a la sala competente del Tribunal General de Justicia que se
3 ponga en vigor la orden de la Junta y podrá, además, solicitar de dicho tribunal que expida
4 cualquier otra orden provisional adecuada de remedio o prohibición, y certificará y radicará
5 ante el tribunal copia del expediente completo del procedimiento, incluyendo los alegatos y
6 declaraciones en que se base dicha orden y las conclusiones y orden de la Junta.

7 Una vez hecha la radicación, el tribunal hará notificar la misma a la persona a quien vaya
8 dirigida la orden, y tendrá consiguientemente jurisdicción en el procedimiento y en el asunto
9 envuelto en el mismo, y tendrá poder para dictar la orden temporal de remedio o prohibición
10 que crea justa y adecuada, y dictará, a base de las alegaciones, declaraciones y
11 procedimientos expresados en dicha transcripción, un decreto poniendo en vigor,
12 modificando y poniendo en vigor así modificada, o revocando, en todo o en parte, la orden de
13 la Junta. Ninguna objeción que no se hubiera levantado ante la Junta, cualquiera de sus
14 miembros, agente o agencia, será considerada por el tribunal, a menos que la omisión o
15 descuido en la presentación de dicha objeción fuere excusada por razón de circunstancias
16 extraordinarias.

17 Las conclusiones de la Junta en cuanto a los hechos, si estuvieren respaldadas por la
18 evidencia, serán concluyentes. Si cualquiera de las partes solicitare del tribunal permiso para
19 aducir evidencia adicional y demostrare a satisfacción del tribunal que dicha evidencia
20 adicional es material y que había motivos razonables para no presentarla en la audiencia
21 celebrada ante la Junta o ante cualquiera de sus miembros, agente o agencia, el tribunal podrá
22 ordenar que la misma se tome ante la Junta, cualquiera de sus miembros, agente o agencia, y
23 que se haga parte de la transcripción. La Junta podrá modificar sus conclusiones en cuanto a

1 los hechos, o llegar a nuevas conclusiones, por razón de la evidencia adicional así tomada y
2 radicada, y radicaré dichas conclusiones, modificadas o nuevas, las cuales, si están
3 respaldadas por la evidencia, serán concluyentes, y radicaré sus recomendaciones, si las
4 tuviere, para la modificación o revocación de su orden original. La sentencia emitida por el
5 Tribunal estará sujeta a revisión, conforme las leyes aplicables.

6 Las solicitudes para poner en vigor órdenes de la Junta, radicadas bajo esta Ley, tendrán
7 preferencia sobre cualquier causa civil de naturaleza distinta pendiente ante dicho tribunal y
8 serán despachadas expeditamente, si posible dentro de los diez (10) días siguientes a la fecha
9 en que sean radicadas.

10 **Artículo 16- Remedios Provisionales**

11 Si luego de realizada la investigación y emitido el informe correspondiente, el Presidente
12 de la Junta determina que probablemente una persona, patrono u organización obrera está
13 incurriendo en una práctica ilícita y está causando grave daño a alguna parte afectada, éste
14 podrá emitir una orden provisional de cesar y desistir y prescribir en ésta los términos y
15 condiciones correctivos que considere necesarios. Dentro de los cinco (5) días siguientes a la
16 emisión de una orden de tal naturaleza, se celebrará una vista ante la persona por éste
17 designada, luego de la cual la Junta resolverá si la orden emitida se hace permanente o se deja
18 sin efecto. Las órdenes emitidas bajo este artículo serán notificadas a las partes en su sitio de
19 negocio o por correo certificado a su última dirección conocida o por cualquier medio
20 razonable.

21 Si la Junta determina que hay base suficiente para la imputación de una práctica ilícita,
22 pero que no se está causando grave daño a alguna de las partes, se tramitará una querrela de
23 conformidad con lo establecido en el Artículo 12 de esta Ley.

1 **Artículo 17- Multas y Sanciones**

2 La Junta podrá imponer las siguientes multas o sanciones administrativas por
3 incumplimiento con las disposiciones de esta Ley:

- 4 a) Una multa no menor de cien dólares (\$100), ni mayor de cinco mil dólares
5 (\$5,000) por cada violación en que incurra, a su discreción, a cualquier persona
6 que desobedezca, evite, obstruya o impida la ejecución de alguna de sus citaciones
7 u órdenes;
- 8 b) Una multa no menor de cien dólares (\$100), ni mayor de cinco mil dólares
9 (\$5,000) por cada día en que incurriere en violación, a cualquier patrono,
10 organización obrera representante exclusivo o persona que incurra en alguna
11 práctica ilícita bajo esta Ley o en violación a cualquier otra disposición de la
12 misma. Lo anterior, luego de celebrar una vista administrativa en la que se le
13 ofrezca la oportunidad de controvertir los hechos y de presentar prueba a su favor.
- 14 c) Descertificación de una organización obrera cuando esta incumpla en forma
15 reiterada con las disposiciones de esta Ley o cualquier otra cuya administración.
16 En estos casos, se celebrará una audiencia para que se muestre causa por la cual
17 no deba ser descertificada.

18 El Tribunal de Primera Instancia, en casos de imposición de multas, deberá expedir, a
19 petición ex parte de la Junta, una orden para congelar fondos de la organización obrera por
20 una cantidad de dinero igual al importe de la multa impuesta. La congelación de los fondos
21 de la organización sindical permanecerá vigente hasta que la multa sea satisfecha o que la
22 orden quede sin efecto.

1 La Junta podrá además imponer sanciones, en su función cuasi judicial, en los siguientes
2 casos:

- 3 (a) Si el promovente de una acción o el promovido por ella, dejare de cumplir con las
4 reglas y reglamentos o con cualquier orden de la Junta, del Presidente, o de cualquier
5 agente autorizado, la Junta, a iniciativa propia o a instancia de parte, podrá ordenarle
6 que muestre causa por la cual no deba imponérsele una sanción. La orden informará
7 de las reglas, reglamentos u órdenes con las cuales no se haya cumplido, y se
8 concederá un término de veinte (20) días, contados a partir de la fecha de notificación
9 de la orden, para la mostración de causa. De no cumplirse con esa orden, o de
10 determinarse que no hubo causa que justificare el incumplimiento, entonces se podrá
11 imponer una sanción económica a favor de la Junta o de cualquier parte, que no
12 excederá de doscientos dólares (\$200) por cada imposición separada, a la parte o a su
13 abogado, si este último es el responsable del incumplimiento.
- 14 (b) Ordenar la desestimación de la acción en el caso del promovente, o eliminar las
15 alegaciones en el caso del promovido, si después de haber impuesto sanciones
16 económicas y de haberlas notificado a la parte correspondiente, dicha parte continúa
17 en su incumplimiento de las órdenes de la agencia.
- 18 (c) Imponer costas y honorarios de abogados, en los mismos casos que dispongan las
19 Reglas de Procedimiento Civil.
- 20 (d) Sancionar a toda persona que perturbe el orden o lleve a cabo conducta desordenada,
21 irrespetuosa o deshonesta ante la Junta constituida en pleno o ante cualquiera de sus
22 miembros, empleados o agentes, cuando tal conducta tienda a interrumpir, dilatar o

1 menoscabar de cualquier modo los procedimientos, con una multa no menor de cien
2 dólares (100) ni mayor de quinientos dólares (\$500).

3 Las sumas recaudadas por concepto de las multas y sanciones aquí dispuestas y las
4 dispuestas en la Ley Núm. 333 de 16 de septiembre de 2004, ingresarán al Fondo Especial
5 creado por virtud de la Ley Núm. 207 de 9 de agosto de 2008, según enmendada por la Ley
6 Núm. 190 de 18 de agosto de 2011. Los recursos que ingresen al Fondo Especial se
7 contabilizarán en los libros del Secretario de Hacienda en forma separada de cualesquiera
8 fondos de otras fuentes que reciba la Junta a fin de que se facilite su identificación y uso. El
9 remanente del Fondo Especial que al cierre de cada año fiscal no se utilice para los propósitos
10 contemplados en esta Ley se mantendrá en dicho Fondo Especial, así como los intereses que
11 genere, para uso exclusivo de la Junta y conforme dispone la Ley.

12 **Artículo 18- Disposición Penal**

13 Cualquier persona que voluntariamente desobedezca, evite, impida, o entorpezca a la
14 Junta o a cualquiera de sus agentes autorizados en el cumplimiento de sus deberes de acuerdo
15 con este subcapítulo, o que obstruya la celebración de una vista que se lleve a cabo de
16 acuerdo con esta Ley, será castigada con multa que no excederá de cinco mil dólares (\$5,000)
17 o con cárcel por un término que no excederá de un año, o ambas penas, a discreción del
18 tribunal.

19 **Artículo 19- Sanciones adicionales**

20 (a) Cualquier patrono que la Junta halle culpable de haber cometido una práctica ilícita de
21 trabajo, y que no cumpliera con una orden en relación con dicha práctica dictada por
22 la Junta que hubiere dado el fallo, no tendrá derecho:

- 1 (1). A someter licitaciones para contrato alguno en que sea parte el Gobierno o una
2 subdivisión política del mismo, o una empresa de servicio público, o
3 dependencia que funcione, en todo o en parte, con fondos públicos;
- 4 (2). a recibir una franquicia, permiso o licencia, concesión o préstamo de fondos
5 públicos del Gobierno, o de una subdivisión política o civil, o empresa de
6 servicio público o dependencia del Gobierno, por el período de un año a partir
7 de la notificación de dicha orden al patrono. Disponiéndose que si dicha orden
8 es anulada en su totalidad, o revocada por tribunal de jurisdicción competente,
9 no tendrán efecto tales incapacidades o impedimentos.
- 10 (b) Todo contrato en que sea parte el Gobierno o una subdivisión política o civil del
11 mismo, o empresa de servicio público o dependencia del Gobierno, o una dependencia
12 sostenida en todo o en parte con fondos públicos, deberá contener disposiciones en el
13 sentido de que si la Junta determinare que el contratista o cualquiera de sus
14 subcontratistas, o el concesionario o prestatario de fondos públicos han cometido una
15 práctica ilícita de trabajo, y no cumplen con la orden expedida por la Junta que llegó a
16 esa conclusión:
- 17 (1) No se harán pagos adicionales a partir de esa fecha ni al contratista, ni a ninguno
18 de sus subcontratistas, ni al concesionario, ni al prestatario.
- 19 (2) El contrato, concesión o préstamo podrá darse por terminado.
- 20 (3) Se podrán otorgar nuevos contratos o efectuarse compras en el mercado libre para
21 llevar a cabo el contrato original, recayendo en el contratista original el coste
22 adicional. Disponiéndose que si tal orden es revocada o anulada en su totalidad
23 por un tribunal de jurisdicción competente, se le pagará al contratista,

1 concesionario o prestatario todo el dinero que se le adeude desde la fecha en que
2 se expidió la orden de la Junta.

3 (c) Para los fines de esta sección, una declaración de la Junta, en el sentido de que un
4 patrono no ha cumplido con una orden expedida por la Junta que haga tal declaración,
5 será obligatoria, final y definitiva, a menos que dicha orden sea revocada o anulada
6 por tribunal de jurisdicción competente.

7 **Artículo 20- Cómputo de términos**

8 Para los fines de esta Ley, los cómputos de los términos establecidos en la misma se
9 realizarán tomando en consideración lo siguiente:

- 10 a) Un año significará un periodo de doce meses
11 b) Un mes significará un periodo de treinta (30) días
12 c) Un día significará días calendario, a no ser que se disponga lo contrario.

13 **Artículo 21- Disposiciones Transitorias**

14 **Sección 21.01- Cláusula de Salvedad**

15 Las disposiciones de esta Ley no afectan ni menoscaban las facultades y poderes
16 conferidos a la Junta por otras leyes y órdenes ejecutivas que no resulten incompatibles con
17 sus disposiciones ni afectan sus poderes inherentes.

18 **Sección 21.02- Reglas, reglamentos, normas y órdenes administrativas**

19 Las reglas, reglamentos, normas y órdenes administrativas que rigen el funcionamiento y
20 administración de la Junta, los reglamentos de personal, así como los deberes,
21 responsabilidades y retribución de sus funcionarios y empleados que estén vigentes al entrar
22 en vigor esta Ley y que no estén en conflicto con sus disposiciones, continuarán en vigor
23 hasta tanto sean enmendados, derogados o sustituidos por la Junta o su Presidente, conforme

1 a la Ley. No obstante, cualquier disposición contraria o incongruente con lo dispuesto en esta
2 ley, quedará derogada o modificada.

3 **Sección 21.03- Acuerdos, convenios y contratos**

4 Ninguna disposición de esta Ley se entenderá como que modifica, altera o invalida los
5 acuerdos, convenios, reclamaciones o contratos que haya otorgado la Junta, su Presidente o
6 los funcionarios autorizados, así como los derechos u obligaciones que estén en vigor al
7 aprobarse esta Ley.

8 **Sección 21.04- Acciones y procedimientos pendientes**

9 Toda acción o procedimiento civil o administrativo que esté pendiente al momento de
10 aprobarse esta Ley se continuará tramitando bajo las leyes vigentes al momento de su
11 radicación y no será afectado por las disposiciones de esta Ley. Disponiéndose que toda
12 acción o procedimiento civil o administrativo que pueda iniciarse al momento de comenzar
13 la vigencia de esta Ley se tramitará conforme a la misma.

14 **Artículo 22- Cláusula Derogatoria**

15 Se deroga la Ley Núm. 130 de 8 de mayo de 1945, según enmendada.

16 **Artículo 23- Cláusula de Separabilidad**

17 Si cualquier artículo, sección o parte de esta Ley fuese declarada inconstitucional o nula
18 por un tribunal competente, tal fallo no afectará menoscabará o invalidará las restantes
19 disposiciones de ley cuya letra no sea contraria a lo dispuesto en la misma.

20 **Artículo 24- Vigencia.**

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