

ARTÍCULO 14  
PROCEDIMIENTO DE QUEJAS, AGRAVIOS Y ARBITRAJE

Sección 1: Todas las controversias, disputas, quejas, querellas y reclamaciones basadas en la aplicación e interpretación de las disposiciones de este Convenio serán de la competencia de los organismos y funcionarios designados en este Artículo y de los organismos creados por la Ley Núm. 45.

Sección 2: Definición

Se entenderá por "queja, querella y/o agravio" toda controversia o reclamación de un miembro o grupo de miembros de la Unidad Apropiada relacionada con la interpretación, aplicación, definición o alegada violación de los términos del Convenio Colectivo y/o de sus derechos a la luz de las leyes aplicables y/o reglamentos, cartas circulares y/o memorandos de la Administración y del Estado Libre Asociado.

Sección 3: Toda controversia, reclamación, queja o querella que la Unión tenga que presentar a la Administración, será sometida según lo dispuesto en este Artículo y se procesarán durante horas laborables. Disponiéndose que los términos establecidos en cada uno de los pasos serán de estricto cumplimiento, a menos que medie un acuerdo entre la partes.

Sección 4: Todos los miembros de la Unidad Apropriada, incluyendo a los no afiliados están obligados a utilizar este procedimiento en cuanto a toda queja o controversia que surja con posterioridad a entrar en vigor el presente Convenio Colectivo.

Sección 5: La Unión en representación del empleado podrá retirar las querellas sometidas en este procedimiento en cualquier momento y el empleado no será objeto de sanción disciplinaria por el sólo hecho de haber radicado la querella.

Sección 6: Todas las controversias, disputas, quejas, querellas y reclamaciones se harán por escrito, autorizadas por la Unión utilizando el formulario diseñado por la Unión. En todos los pasos del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje el/los empleado(s) deberá tramitar su querella a través de la Unión.

Sección 7: PRIMER PASO – SUPERVISOR(A) INMEDIATO

La querella deberá someterse ante el Supervisor(a) inmediato no más tarde de quince (15) días laborables a partir de la fecha en que sucedieron los hechos. Se excluye de dicho término la fecha en que sucedieron los hechos que dieron lugar a la querella.

Sección 8: El empleado a través del delegado u oficial designado de la Unión, se reunirá con su Supervisor(a) inmediato en un término no mayor de cinco (5) días laborables después de la Unión haber sometido su querella por escrito. Dicha reunión será coordinada entre el delegado u oficial

designado de la Unión con el Supervisor(a) inmediato dentro del término antes dispuesto para discutir la controversia. Ambas partes reconocen que esto constituye el Primer Paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje. Si el supervisor(a) no coordina la reunión dentro del término establecido, la Unión continuará con la querella al próximo paso establecido en este Artículo.

Sección 9: Si el asunto es resuelto en dicha reunión, se tomarán las medidas pertinentes y el acuerdo se certificará por escrito con la firma de ambas partes. Cada parte mantendrá su copia del acuerdo. Si el asunto no es resuelto en este Primer Paso, el Supervisor(a) adjudicará la querella dentro de los siguientes cinco (5) días laborables de haberse celebrado la reunión notificando por escrito a la Unión con copia al empleado y a Recursos Humanos. Si el Supervisor(a) no adjudica la querella dentro de los siguientes cinco (5) días laborables de haberse celebrado la reunión, sin que medie una razón de fuerza mayor que justifique su inacción, la querella pasará al Segundo Paso del procedimiento.

Sección 10: SEGUNDO PASO-DIRECTOR(A) RECURSOS HUMANOS

De no resolverse la controversia en el primer paso del procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, o la Unión no estar de acuerdo con la decisión tomada por el Supervisor(a) inmediato, el Delegado de la Unión o el oficial designado por la Unión, podrá someter por escrito la querella al Director(a) de Recursos Humanos, dentro de los diez (10) días laborables a partir de la

fecha en que el Supervisor(a) notificó su decisión. Si el Director(a) de Recursos Humanos no coordina la reunión dentro del término establecido, la Unión continuará con la querrela al próximo paso establecido en este Artículo.

El Director(a) de Recursos Humanos citará a una reunión en un plazo no mayor de cinco (5) días laborables después de habersele sometido la querrela para discutir la misma. El Director(a) de Recursos Humanos coordinará con el delegado y/o el oficial designado de la Unión dicha reunión dentro del término antes dispuesto para discutir la controversia. En aras de hacer un esfuerzo real para resolver la querrela en dicha reunión, las partes tendrán derecho a presentar testigos, evidencia y solicitar evidencia que pueda aclarar los hechos en cuestión.

De llegar los representantes a un acuerdo, este será final. Los acuerdos a que lleguen las partes constarán por escrito en una estipulación que será firmada por las partes. Cada parte mantendrá copia de dicha estipulación conteniendo los acuerdos.

Si el asunto no es resuelto en este Segundo Paso, el Director(a) de Recursos Humanos adjudicará la querrela dentro de los siguientes cinco (5) días laborables de haberse celebrado la reunión notificando por escrito al Presidente de la Local, así como a la Oficina de la Unión Internacional UAW, con copia al empleado.

Si el Director(a) de Recursos Humanos no adjudica la querella dentro de los siguientes cinco (5) días laborables de haberse celebrado la reunión, **sin que medie una razón de fuerza mayor que justifique su inacción, la querella será sometida al Procedimiento de Arbitraje.**

Sección 11: TERCER PASO (Arbitraje)

- a) De no llegarse a un acuerdo en la Oficina de Recursos Humanos, la Unión podrá someter la controversia ante la División de Arbitraje de la Comisión de Relaciones del Trabajo para el Servicio Público de Puerto Rico, conforme a lo dispuesto en la Ley Número 45.
- b) La querella deberá ser sometida ante dicho foro en un término no mayor de quince (15) días laborables contados los mismos a partir de la fecha en que la Oficina de Recursos Humanos notificó por escrito su decisión.

Sección 12: Las partes acuerdan obviar la primera etapa dispuesta en este Artículo en casos de destitución, suspensión de empleo y sueldo. En estos casos se iniciará el proceso en la segunda etapa de este procedimiento, o sea, ante el Director(a) de Recursos Humanos y continuará subsecuentemente según el procedimiento establecido en este Artículo.

En los casos de medidas disciplinarias, si la misma prevalece luego de haberse celebrado todo el proceso que dispone el Segundo Paso de este Artículo, la Unión someterá la querella ante la Comisión de Relaciones del Trabajo dentro del término dispuesto en este Convenio y la sanción

impuesta por la Administración de Fomento quedará en suspenso hasta tanto dicho organismo emita un laudo final y obligatorio para las partes. Esto no aplicará cuando la medida disciplinaria se refiera a: una agresión física, uso ilegal de drogas narcóticas o sustancias controladas, daños o destrucción a la propiedad de la Administración, sabotaje, apropiación ilegal o fraude, **o cuando la conducta imputada al (la) empleado(a) constituya un riesgo inminente a la salud física y/o mental del personal, a la seguridad del personal y/o a la propiedad de la Agencia y/o del personal.**

Sección 13: Las partes acuerdan someterse al procedimiento de arbitraje y todo descubrimiento de prueba con antelación a la vista ante el Árbitro, se hará conforme a directrices del Árbitro y de conformidad con las disposiciones contenidas en el Reglamento de la Comisión de Relaciones de Trabajo del Servicio Público, según enmendada.

Sección 14: Aquella parte que luego de aceptar el procedimiento de arbitraje no acuda ante el Árbitro, éste celebrará la vista y emitirá una determinación a base de la evidencia y los argumentos que presente la parte que comparezca.

Sección 15: Las partes someterán al Árbitro un acuerdo de sumisión, donde especificarán la controversia para su resolución. En la eventualidad de que las partes no logren un acuerdo de sumisión dentro de un término razonable, el Árbitro determinará el asunto preciso a ser resuelto tomando en consideración el Convenio Colectivo, las contenciones de las partes, los

proyectos de sumisión de cada una de las partes y la evidencia admitida. Si una de las partes alega que la controversia no es arbitrable, procesalmente deberá someter la evidencia pertinente al Árbitro en apoyo de su alegación. De no hacerlo, se considerará que la controversia es arbitrable y el Árbitro procederá a ventilar el caso en sus méritos.

Sección 16: La cuestión de arbitrabilidad será decidida en primera instancia por el Árbitro, pero podrá ser objeto de revisión judicial.

Sección 17: Las partes tendrán derecho a solicitar al Árbitro que cite testigos pertinentes a la queja. Las partes deberán notificarse mutuamente, en la medida que sea posible, con por lo menos diez (10) días calendarios antes de la vista, los testigos que vayan a utilizar, para coordinar efectivamente la comparecencia de éstos.

Sección 18: El Árbitro no tendrá facultad para enmendar, modificar, anular, ignorar, añadir o substraer ninguna de las cláusulas del Convenio Colectivo.

Sección 19: El Árbitro debe decidir solamente el asunto específico sometido ante su consideración por las partes y no tendrá autoridad para decidir sobre otros asuntos no sometidos.

Sección 20: Cualquier empleado citado por la Comisión de Relaciones del Trabajo como querellante o como testigo de la controversia, podrá asistir mientras esté en el desempeño de sus funciones en la Agencia, sin cargo a licencia alguna y sin que se afecte su salario.

Sección 21: Cuando el Árbitro exonere al empleado que ha sido suspendido o despedido sumariamente de empleo y sueldo el Árbitro podrá ordenar su reposición en el empleo, el pago de los haberes y beneficios marginales dejados de percibir por el empleado, si alguno.

Sección 22: El Árbitro emitirá el laudo por escrito, con determinaciones de hecho y conclusiones de derecho. Las decisiones emitidas por el Árbitro deberán ser conforme a derecho.

Sección 23: A los fines de este Artículo se entenderá por días laborables los cinco días de la semana, de lunes a viernes, ambos inclusive, excepto cuando éstos sean feriados. En el cómputo de los términos que aquí se establecen, se excluirá el primer día y se incluirá el último día. Disponiéndose, además, que no se considerarán como días laborables aquellos que oficialmente sean declarados como Emergencia Nacional por el Gobierno Central.

Sección 24: La Administración le proveerá a los empleados miembros de la Unidad Apropiaada, que estén en proceso de someter una querrela al Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje tiempo libre con paga durante horas laborables para reunirse, conferenciar, prepararse y presentar su querrela. Se le concederá tiempo libre con paga a todo empleado que sea citado para comparecer a testificar como testigo, en algún paso del Procedimiento de Quejas, Agravios y Arbitraje, incluyendo vistas de arbitraje. En caso en que el (los) empleados tuvieran que salir fuera de las facilidades de la Agencia para ejercer su derecho de completar la preparación de su caso,



notificará a su supervisor inmediato con tiempo razonable de manera que no se afecten los servicios. El (los) empleado(s) en cuestión presentarán, además, una notificación de la Unión justificado el tiempo solicitado. El (los) empleado(s) harán el mayor esfuerzo para hacer buen uso de este tiempo.

Sección 25: Todas las notificaciones de acuerdo a este Artículo, serán entregadas personalmente por una parte a la otra o enviadas por correo certificado con acuse de recibo, a la dirección postal de la otra parte, o vía fax, siempre y cuando se corrobore que la misma fue recibida por la otra parte. La fecha a ser considerada será la fecha en que la notificación fue recibida por la parte afectada, conforme al acuse de recibo.