



**Código de Ética para Árbitros y Procedimiento para la Presentación de Querellas
Éticas ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje**

I. Código de Ética para Árbitros

Preámbulo

El Negociado de Conciliación y Arbitraje (NCA) presta servicios de trascendental importancia para la economía de Puerto Rico. La prevención y reducción de conflictos obrero patronales son factores esenciales para mantener la producción ininterrumpida de artículos y servicios y el desarrollo económico de nuestra Isla. De ahí se desprende la importancia de mantener una estructura adecuada para resolver, atemperar y adjudicar los conflictos obrero-patronales que surjan dentro del ámbito económico de Puerto Rico. El NCA juega un papel fundamental en el logro de este objetivo.

Es a través de los Árbitros de Conflictos Obreropatronales que se efectúan los procesos que dan vida al servicio que ofrece el NCA. Por tanto, el desempeño adecuado del arbitraje requiere la formalidad de principios y normas éticas generales que rijan la conducta de los árbitros. Estos funcionarios son los que llevan a cabo las funciones arbitrales en el NCA, por lo que tienen una gran responsabilidad en lo que a ello concierne. Esta responsabilidad conlleva ineludibles obligaciones éticas. Las normas aquí contenidas persiguen establecer unos estándares generales de conducta ética que sirvan de guía y mecanismo regulador del comportamiento intachable que debe observar cada uno de los árbitros que se desempeñan en dicho organismo.



Alcance del Código

Este Código pretende establecer unas normas mínimas de conducta profesional dirigidas a la función del arbitraje que se practica en el NCA. Por tanto, será de aplicación a los funcionarios del NCA que ostentan el puesto de Mediador de Conflictos Obreropatronales. El Código solo les será aplicable a dichos funcionarios mientras estén empleados por el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico. Este no será de aplicación a los servicios de mediación y conciliación. La aprobación de este Código no modifica ni sustituye la obligación que tienen los árbitros de cumplir con las disposiciones de la Ley Núm. 1 de 3 de enero de 2012, según enmendada, conocida como *Ley de Ética Gubernamental*, y los deberes y obligaciones que impone la Ley Núm. 8 de 4 de febrero de 2017, según enmendada, conocida como *Ley para la Administración y Transformación de los Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico*.

Cánones a observar bajo el Código de Ética

Canon 1 – Integridad del Proceso de Arbitraje

Un árbitro tiene el deber sustancial de:

- A. Mantener la integridad e imparcialidad durante todo el proceso de arbitraje.
- B. Observar estándares altos de conducta que deberán ir paralelos con la integridad y justicia del proceso de arbitraje.
- C. Respetar y observar los procesos establecidos en el Negociado de Conciliación y Arbitraje.
- D. Informar a su supervisor, al momento de su designación como árbitro, si entiende que no puede presidir el proceso de manera imparcial, no puede ejercer sus funciones sin presiones externas o si existe cualquier otra circunstancia que sirva como impedimento para desempeñarse como árbitro.

Canon 2 – Imparcialidad

Un árbitro tiene el deber sustancial de:

- A. Presidir el proceso de arbitraje de manera imparcial.
- B. Mientras esté fungiendo como árbitro evitar cualquier tipo de relación financiera, profesional o comercial, y evitar adquirir cualquier tipo de interés financiero con las partes, representantes, abogados u asesores, etc. Además, por un periodo de seis (6) meses, luego de emitir la decisión del caso, deberán evitar mantener tal tipo de relación.
- C. Mientras esté fungiendo como árbitro, no aceptará invitaciones de las partes, sus representantes, abogados u asesores o demás partícipes del proceso de arbitraje para compartir y/o participar en cualquier tipo de actividad o evento que comprometa la integridad de dicho proceso y/o que genere un conflicto de interés o la mera apariencia de éste.
- D. Comportarse públicamente de manera que sus actuaciones no provoquen dudas sobre su imparcialidad y su capacidad para adjudicar las controversias traídas ante su consideración y no interfieran con el cabal desempeño de sus funciones.
- E. No aceptar regalos ni beneficios por sus servicios en el NCA.

Canon 3 – Transparencia

Un árbitro tiene el deber sustancial de:

- A. Informar a las partes si tiene algún tipo de conocimiento previo de la controversia objeto de litigio.
- B. Informar a las partes cualquier interés financiero y/o relación financiera, comercial, profesional, familiar o social, presente o que prevean tener, de manera directa o indirecta con las partes, sus representantes, abogados u asesores, demás partícipes del proceso y otros árbitros que puedan generar dudas acerca de su imparcialidad e independencia.

- C. Informar a las partes sobre cualquier situación o circunstancia no descrita en los párrafos anteriores, que pueda generar dudas acerca de su imparcialidad e independencia.
- D. Informar lo descrito en este canon antes de comenzar el proceso de arbitraje. Luego de comenzado el proceso, el deber de informar cualquier tipo de interés o relación que pudiera surgir, recordar o descubrir, se mantendrá a través de todas las etapas del proceso de arbitraje.

Canon 4 – Independencia

Un árbitro tiene el deber sustancial de:

- A. Presidir el proceso de arbitraje de manera rápida, justa e imparcial.
- B. No aceptar presiones externas, interferencia, amenazas o críticas, directas o indirectas, que puedan afectar su autonomía y libertad en el ejercicio de sus funciones y en la toma de decisiones.
- C. Notificar a su supervisor de cualquier presión externas, interferencia, o amenazas que haya recibido por parte de alguna de las partes del caso u otra persona.

Canon 5 – Comunicaciones Ex Parte

Un árbitro tiene el deber sustancial de:

- A. No comunicarse, en forma verbal ni escrita, con una parte para hablar sobre aspectos sustantivos y/o procesales de un caso si la otra no está presente. De recibir alguna petición en forma ex parte, el árbitro tiene que requerirle a dicha parte que radique la petición por escrito con copia a la parte contraria. Además, deberá emitir comunicación dirigida a ambas partes informando sobre lo ocurrido y las gestiones realizadas.
- B. Asegurarse que cualquier solicitud de remedio realizada, por una parte, ya sea procesal o sustantiva, sea notificada, oportunamente, a la parte contraria.
- C. Notificar a todas las partes cualquier resolución u orden sobre el caso ante su consideración.

Canon 6 – Equidad y Diligencia

Un árbitro tiene el deber sustancial de:

- A. Conducir el proceso de arbitraje en forma eficiente y responsable.
- B. Tratar a las partes con la misma justicia y equidad durante todo el transcurso del procedimiento.
- C. No mostrar impaciencia o severidad excesiva, ni hacer comentarios o gestos indebidos ante las partes, los abogados, asesores, representantes, demás partícipes del proceso de arbitraje y otros funcionarios del NCA. Se entenderá como comprendidos dentro de esta prohibición, los comentarios, expresiones o gestos que involucren burla, mofa, falta de respeto o que denoten desagrado que menoscaben la dignidad o manifiesten falta de interés.
- D. Actuar con dedicación y diligencia para familiarizarse con el expediente del caso sometido ante su consideración; obligación que comienza desde que el caso le es asignado.
- E. Dedicar el tiempo y la atención necesaria para cumplir, con diligencia, todas sus funciones, sin prolongar innecesariamente la conclusión del proceso.
- F. Notificar, oportunamente, a su supervisor cualquier situación que le impida dedicar el tiempo necesario a la controversia y pueda ocasionar dilación en los procesos.
- G. Evaluar con rigurosidad toda petición y/o solicitud que tenga el efecto de atrasar o dilatar el procedimiento con miras a evitar tácticas dilatorias que menoscaben la obligación de resolver las controversias en forma rápida, justa y económica.
- H. Examinar, rigurosamente, las solicitudes de suspensión y de prórroga de procedimientos; y las aprobarán solo cuando estén plenamente justificadas.
- I. Permitir a las partes el derecho a ser oídas, a presentar prueba y a ofrecer sus argumentos de manera equitativa y justa.
- J. Permitir a las partes estar representadas por un(a) abogado(a) o por la persona que ellos elijan.

CTD

- K. Excusarse de la sala cuando, a petición de las partes, éstas decidan entablar conversaciones conciliadoras, transaccionales o si deciden utilizar el proceso de mediación.
- L. Solicitar información adicional a las partes o hacerles a los testigos las preguntas que entienda necesarias si, luego de culminar la presentación de la prueba de las partes, pero antes de concluida la vista de arbitraje, entiende que no puede tomar una decisión acertada con la información provista por éstos.

Canon 7 – Autoridad y Jurisdicción

Un árbitro tiene el deber sustancial de:

- A. No exceder la autoridad concedida por las partes.
- B. Resolver todas las controversias traídas ante su consideración. No tomar en consideración cuestiones que no fueron planteadas por las partes en el proceso.
- C. Observar fielmente la jurisdicción que le fue conferida mediante un acuerdo entre las partes o según estipulado en el proyecto de sumisión.

Canon 8 – Inhibición

Un árbitro tiene el deber sustancial de inhibirse del proceso si:

- A. Es solicitado por una de las partes, a raíz de la divulgación de una o más de las circunstancias descritas en el Canon 3. De no ser solicitado por las partes, puede continuar fungiendo como árbitro, a menos que entienda que no podrá dirigir el proceso de manera imparcial o que dichas circunstancias pueden afectar su desempeño y/o resolución del caso.
- B. Tiene prejuicio o parcialidad hacia cualesquiera de las partes, sus abogados o asesores, representantes, testigos o demás personas partícipes del proceso de arbitraje en cuestión.
- C. Expresó, antes de quedar el caso sometido, definitiva opinión o creencia sobre la adjudicación de la controversia.
- D. Fungió como mediador entre las partes respecto a la controversia en litigio.

- E. Tiene interés personal o económico en el resultado del caso.
- F. Existe parentesco dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad con las partes, sus abogados o asesores, representantes, testigos o demás personas que intervengan en el proceso.
- G. Entiende que no tiene el conocimiento o la pericia necesaria para atender, en forma diligente, la controversia traída ante su consideración.
- H. Obtuvo información confidencial sobre la controversia, previo a estar ante su consideración.

CYH

Canon 9 – Confidencialidad

Un árbitro tiene el deber sustancial de:

- A. Mantener la confidencialidad de la información obtenida en el ejercicio de sus funciones y de los asuntos internos del Negociado de Conciliación y Arbitraje. Ningún árbitro estará autorizado a divulgar información que contenga dicha connotación u otra afín.
- B. No utilizar la información confidencial adquirida durante el proceso del arbitraje para obtener ventajas personales o para terceros o para afectar los intereses de las partes.
- C. No hacer declaraciones públicas sobre asuntos que esté evaluando en sus funciones como árbitro.
- D. No adelantar a las partes, abogados u asesores, representantes o demás partícipes del procedimiento de arbitraje el contenido de un laudo, resolución o escrito relacionado a cualquier decisión que tenga que emitir, previo a su emisión.

II. Procedimiento para la Presentación de Querellas Éticas ante el Negociado de Conciliación y Arbitraje

Regla 1 – Base Legal

Estas Reglas se adoptan conforme a las disposiciones de la Sección 3 de la *Ley Núm. 15 de 14 de abril de 1931, según enmendada, conocida como Ley Orgánica del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico* y la *Ley Núm. 8, antes citada*.

Regla 2 – Alcance de este Procedimiento

Estas reglas regirán el proceso para presentar una querrela contra un árbitro por alegada violación a uno o más de los cánones del Código de Ética para Árbitros.

Regla 3 - Definiciones

Los siguientes términos usados en estas Reglas tienen el significado que a continuación se expresa:

- A. **Acción Disciplinaria**- Aquella sanción impuesta al árbitro por el Secretario, la cual forma parte de su expediente personal. La misma puede consistir en una reprimenda escrita, suspensión de empleo y sueldo, o destitución.
- B. **Advertencia Escrita** – Aviso u orientación escrita que le hace el Director al árbitro cuando éste incurre en alguna infracción a las normas de conducta establecidas, pero esta infracción no es de tal magnitud que requiera una reprimenda escrita. Esta medida no se considera una acción disciplinaria y, aunque se mantendrá un registro de la querrela que dio base a la advertencia realizada, no formará parte del expediente de personal del árbitro.

- C. **Advertencia Oral** – Aviso u orientación inicial que le hace el Director al árbitro cuando incurre inicialmente en alguna infracción a las normas de conducta establecidas, pero esta infracción no es de tal magnitud que requiera una advertencia escrita. Esta medida no se considera una acción disciplinaria y, aunque se mantendrá un registro de la querella que dio base a la advertencia realizada, no formará parte del expediente de personal del árbitro.
- D. **Árbitro** – Funcionario designado por el NCA, o seleccionado por las partes, con la encomienda de intervenir en una controversia laboral y ofrecer a las partes la oportunidad de presentar su versión de los hechos, las teorías y toda la prueba pertinente para adjudicarla en forma imparcial, final y obligatoria.
- E. **Código de Ética para Árbitros** – Código de Ética para Árbitros aplicable a los Árbitros Obreropatrones del NCA.
- F. **Departamento** – Departamento del Trabajo y Recursos Humanos de Puerto Rico.
- G. **Destitución** – Acción disciplinaria que consiste en la separación total y absoluta del servicio impuesta a un árbitro por justa causa y previa formulación de cargos y apercibimiento de su derecho a solicitar una vista informal.
- H. **Director** – Director(a) del NCA.
- I. **Normas de Conducta** – Normas de Conducta y Procedimiento sobre Medidas Correctivas y Acciones Disciplinarias del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que esté vigente al momento de la radicación de la querella.
- J. **Parte promovente** – Cualesquiera de las partes, patrono/unión y/o sus representantes oficiales, que presente una solicitud para que se investigue la conducta de un árbitro, a tenor con el Código de Ética.
- K. **Parte promovida** – Cualquier árbitro contra el cual se presente una querella con el propósito de investigar su conducta durante un proceso de arbitraje, a tenor con el Código de Ética.
- L. **Proceso de arbitraje** – Proceso de naturaleza contractual mediante el cual las partes, patrono o unión, someten ante el árbitro una o varias controversias para su resolución final y obligatoria.

CYH

- M. **Querella** – Solicitud de investigación, presentada por escrito al Director, contra un árbitro por conducta incompatible con el Código de Ética.
- N. **Reprimenda Escrita** – Acción disciplinaria que consiste en una sanción escrita formal al empleado por incurrir en una infracción a las normas establecidas en el Código de Ética. Esta comunicación formará parte del expediente de personal del empleado que se mantiene en la Oficina de Recursos Humanos.
- O. **Secretario(a)** – Secretario(a) del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
- P. **Suspensión de Empleo y Sueldo** – Acción disciplinaria que consiste en la separación temporal del empleo y sueldo, impuesta a un árbitro por el Secretario, por justa causa, previa formulación de cargos y celebración de vista administrativa informal.

(M)

Regla 4 – Presentación y Contenido de la Querella

- A. Cualquier parte, patrono, unión y/o sus representantes oficiales, interesada en que se investigue la conducta de un árbitro, por alegadas violaciones al Código de Ética, podrá presentar una querella personalmente o por correo, dirigida al Director del NCA. Si concluye el proceso de arbitraje y la querella no ha sido resuelta, esta continuará su curso de manera interna hasta que se adjudique conforme a lo establecido en este Código. Se dispone, además, que la parte que este en desacuerdo con la decisión del árbitro, podrá activar el proceso de impugnación promulgado en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos.
- B. La querella deberá cumplir con los siguientes requisitos:
 1. Se formulará por escrito y debidamente juramentada.
 2. Deberá contener el nombre completo, dirección postal, dirección de correo electrónico y número de teléfono de la parte promovente.
 3. Identificará a la parte promovida con su nombre completo.

4. Expondrá, brevemente y con claridad, los hechos que motivan la querella e indicará la fecha y lugar donde estos ocurrieron.
5. Incluirá el canon que la parte promovente alega que violó la parte promovida.

Regla 5 – Evaluación de la querella

- A. Al recibir la querella, el Director le notificará al árbitro promovido sobre la queja presentada en su contra. Así mismo, si la parte promovente tiene un proceso de arbitraje pendiente ante el árbitro promovido, se le deberá notificar a la otra parte involucrada en el proceso.
- B. La presentación de una querella no paralizará ni suspenderá un proceso de arbitraje.
- C. Dentro de un término razonable que no excederá de quince (15) días laborables, luego de presentada la querella, el Director evaluará la misma para verificar si está en cumplimiento con los requisitos de forma.
- D. Si la querella no cumple con los requisitos de forma, el Director le notificará a la parte promovente, por correo regular o correo electrónico, la razón por la cual su querella es insuficiente y la forma y término para subsanarla. La parte promovente tendrá diez (10) días calendario, a partir del envío de la notificación, para presentar una querella enmendada. Luego de transcurrido dicho término, y si no se ha recibido aún en el NCA la querella enmendada, se considerará que la misma es insuficiente y se procederá con el cierre y archivo con perjuicio de ésta.
- E. El término de diez (10) días calendario que tiene la parte promovente para presentar la querella enmendada es de estricto cumplimiento.
- F. Una vez la parte promovente presente la querella y la misma cumpla con todos los requisitos de forma, la parte promovida tendrá un término de diez (10) días calendario para presentar su posición sobre la querella.
- G. El Director, dentro de un término razonable desde que fue presentada la posición de la parte promovida, realizará una investigación y adjudicará la querella.

CTH

- H. La determinación del Director se recogerá en un documento que contendrá los hechos, base legal y su decisión. La determinación será notificada a ambas partes y a la parte promovida. La determinación podrá consistir en alguna de las siguientes: (1) ordenar el archivo de la querella; (2) realizarle una advertencia oral a la parte promovida; (3) realizarle una advertencia escrita a la parte promovida; o (4) recomendarle al Secretario la imposición de una sanción que constituya una acción disciplinaria contra la parte promovida.
- I. En el caso que la parte promovente no esté de acuerdo con la determinación del Director, tendrá un término de diez (10) días calendario desde la notificación de la determinación para apelar la misma ante el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos. Si la parte promovente no apela la determinación del Director de archivar la querella dentro del término establecido, advendrá final y firme la determinación.
- J. En el caso que la determinación del Director sea recomendar una acción disciplinaria contra la parte promovida, este enviará su recomendación al Secretario prontamente para la acción correspondiente. Además, el proceso de arbitraje que tenga el árbitro con la parte promovente será paralizado y se escogerá otro árbitro, siguiendo el proceso establecido en el Reglamento para el Orden Interno de los Servicios del NCA.
- K. Luego de que el Secretario, o su representante autorizado, examine la apelación de determinación presentada por la parte promovente o la recomendación de acción disciplinaria enviada por el Director, según corresponda, procederá a notificar la decisión final a las partes. El Secretario impondrá la sanción procedente o exonerará a la parte promovida, según la conclusión que arroje su análisis de la querella.

Regla 6 – Sanciones

- A. Las sanciones aplicables a los árbitros, por violación a los cánones del Código de Ética son: advertencia verbal, advertencia escrita, reprimenda escrita, suspensión

de empleo y sueldo, destitución y/o cualquier otra medida que se apareje en el Manual de Normas de Conducta del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos que esté vigente al momento de radicarse la querella.

- B. Para imponer una sanción disciplinaria, se tomarán en consideración criterios, tales como: la naturaleza de la infracción, los hechos particulares de cada controversia, la reiteración de la conducta, el impacto de la conducta en el arbitraje, entre otros.

III. Cláusula de Separabilidad

Si cualquier palabra, inciso, regla o parte del presente Código y Procedimiento para la Presentación de Querellas Éticas ante el NCA fuese declarado inconstitucional o nulo por algún Tribunal con jurisdicción competente, tal declaración no afectará, menoscabará o invalidará las restantes disposiciones y partes del mismo; sino que su efecto se limitará a la palabra, inciso, oración, artículo, sección o parte específica declarada inconstitucional o nula; y la nulidad o invalidez de cualquier palabra, inciso, oración, regla o parte de algún caso, no se entenderá que afecta o perjudica, en sentido alguno, su aplicación o validez en cualquier otro caso.

IV. Derogación

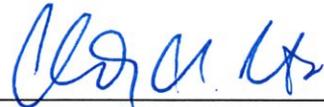
Por la presente queda derogado el Código de Ética para Árbitros que Ejercen el Arbitraje Obrero Patronal en el Departamento del Trabajo y Recursos Humanos bajo el Negociado de Conciliación y Arbitraje, el Reglamento para la Presentación de Querellas por Violación al Código de Ética para Árbitros que Ejercen el Arbitraje Obrero Patronal en el Negociado de Conciliación y Arbitraje del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos, y cualquier otra norma, regla, disposición, reglamento o procedimiento que esté en conflicto con las disposiciones de este Código y Procedimiento.

V. Vigencia

Este Código y Procedimiento comenzarán a regir quince (15) días calendario después de aprobado por el Secretario del Departamento del Trabajo y Recursos Humanos del Gobierno de Puerto Rico.

En San Juan, Puerto Rico, el día 10 de diciembre de 2021.

APROBADO POR:



Carlos J. Rivera Santiago
Secretario del Trabajo